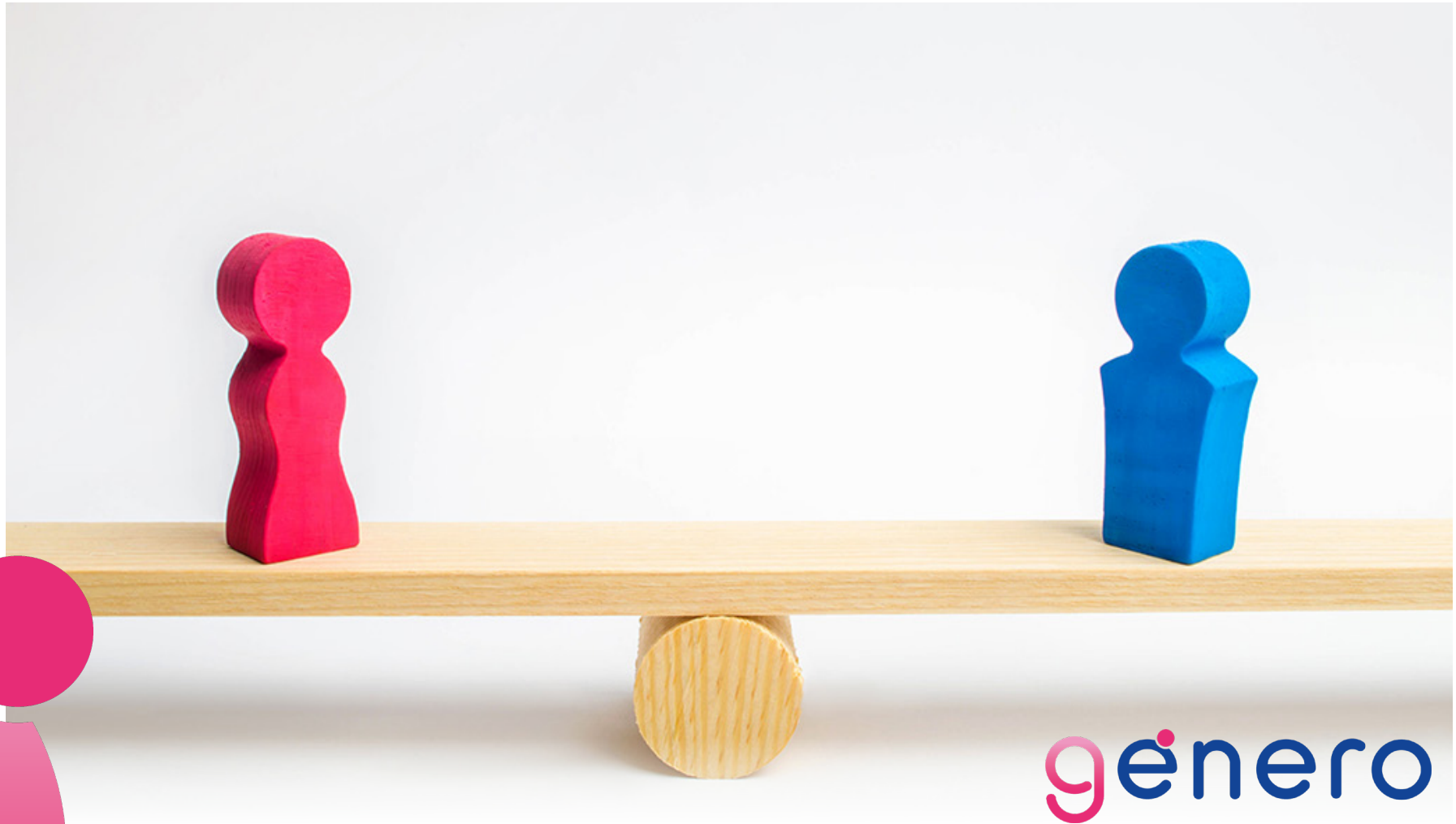


género

© Guía de recomendaciones:

“ Guía de recomendaciones para la incorporación del enfoque de género en la adecuación ergonómica.”

GENERALITAT VALENCIANA
IVACE INSTITUT VALENCIÀ DE COMPETITIVITAT EMPRESARIAL
UNIÓN EUROPEA Fondo Europeo de Desarrollo Regional
Una manera de hacer Europa
IBV INSTITUTO DE BIOMECÁNICA DE VALENCIA

Proyecto financiado por el programa 2021 de ayudas del Instituto Valenciano de Competitividad Empresarial (IVACE) dirigida a centros tecnológicos de la Comunitat Valenciana para el desarrollo de proyectos de I+D de carácter no económico realizados en cooperación con empresas, cofinanciado por fondos FEDER dentro del Programa Operativo de la Comunitat Valenciana 2014-2020. Ref.IMDEEA/2021/33

Índice de contenidos

Introducción..... 1

Prevención de riesgos laborales, ergonomía y género: Una convergencia necesaria 3

Recomendaciones para la incorporación del enfoque de género en la adecuación ergonómica..... 48

Ejemplos de buenas prácticas de las entidades colaboradoras. 63

Proyecto financiado por el programa 2021 de ayudas del Instituto Valenciano de Competitividad Empresarial (IVACE) dirigida a centros tecnológicos de la Comunitat Valenciana para el desarrollo de proyectos de I+D de carácter no económico realizados en cooperación con empresas, cofinanciado por fondos FEDER dentro del Programa Operativo de la Comunitat Valenciana 2014-2020. Ref.IMDEEA/2021/33

GENERALITAT VALENCIANA
IVACE INSTITUT VALENCIÀ DE COMPETITIVITAT EMPRESARIAL
UNIÓN EUROPEA Fondo Europeo de Desarrollo Regional
Una manera de hacer Europa
IBV INSTITUTO DE BIOMECÁNICA DE VALENCIA

Proyecto financiado por el programa 2021 de ayudas del Instituto Valenciano de Competitividad Empresarial (IVACE) dirigida a centros tecnológicos de la Comunitat Valenciana para el desarrollo de proyectos de I+D de carácter no económico realizados en cooperación con empresas, cofinanciado por fondos FEDER dentro del Programa Operativo de la Comunitat Valenciana 2014-2020. Ref.IMDEEA/2021/33

Redacción:

- **IBV (capítulos 1 y 3):**

  Alberto Ferreras Remesal.
  Alicia Piedrabuena Cuesta.
  Purificación Castelló Mercé.
  Rakel Poveda-Puente.
  Raquel Marzo Roselló
  Ricard Barberà-Guillem.
  Sonia Serna Arnau.

- **Departamento de Sociología y Antropología Social de la Universitat de València (capítulo 2):**

  Mª Eugenia González Sanjuán.
  Rosario Fernández-Coronado González.

- **Entidades cooperantes (capítulo 4):**

  ASOCIACIÓN DE ERGONOMÍA DE LA COMUNIDAD VALENCIANA (ERGOCV).
  AYUNATMIENTO DE ALCOY.
  AYUNTAMIENTO DE ALGEMESÍ.
  AYUNTAMIENTO DE SEGORBE.
  AYUNTAMIENTO DE VILLENA.
  CENTRO ESPECIAL DE EMPLEO DE MONTAJES ELECTRÓNICOS (CEEME).
  CONFEDERACIÓN EMPRESARIAL DE LA COMUNITAT VALENCIANA (CEV).
  EMBUTIDOS F. MARTÍNEZ R., S.A.
  FUNDACIÓN VALENCIA ACTIVA DEL PACTO PARA EL EMPLEO DE LA CIUDAD DE VALÈNCIA (FUNDACIÓN VALENCIA ACTIVA).
  GESTIÓ SOCIOSANITÀRIA AL MEDITERRANI, S.L. (GESMED, S.L).
  UBE CORPORATION EUROPE.
  IMPORTACO.
  LOGIFRUIT.
  MANCOMUNIDAD BAJO SEGURA.
  OTP-OFICINA TÉCNICA DE PREVENCIÓN.
  UNIMAT PREVENCIÓN S.L.

GENERALITAT VALENCIANA
IVACE INSTITUT VALENCIÀ DE COMPETITIVITAT EMPRESARIAL
UNIÓN EUROPEA Fondo Europeo de Desarrollo Regional
Una manera de hacer Europa
IBV INSTITUTO DE BIOMECÁNICA DE VALENCIA

Proyecto financiado por el programa 2021 de ayudas del Instituto Valenciano de Competitividad Empresarial (IVACE) dirigida a centros tecnológicos de la Comunitat Valenciana para el desarrollo de proyectos de I+D de carácter no económico realizados en cooperación con empresas, cofinanciado por fondos FEDER dentro del Programa Operativo de la Comunitat Valenciana 2014-2020. Ref.IMDEEA/2021/33

Asesoramiento pedagógico IBV:

Raquel Portilla Parrilla.

Diseño gráfico IBV:

Cristina Díaz Muñiz.

Asesoramiento en igualdad de género desde la visión de la sociología, Departamento de Sociología y Antropología Social de la Universitat de València:

Mª Eugenia González Sanjuán.
Rosario Fernández-Coronado González.

Personas de contacto IBV:

Raquel Ruiz Folgado. Correo de contacto: raquel.ruiz@ibv.org
Mercedes Sanchis Almenara. Correo de contacto: mercedes.sanchis@ibv.org

Proyecto financiado por el programa 2021 de ayudas del Instituto Valenciano de Competitividad Empresarial (IVACE) dirigida a centros tecnológicos de la Comunitat Valenciana para el desarrollo de proyectos de I+D de carácter no económico realizados en cooperación con empresas, cofinanciado por fondos FEDER dentro del Programa Operativo de la Comunitat Valenciana 2014-2020. Ref.IMDEEA/2021/33

GENERALITAT VALENCIANA
IVACE INSTITUT VALENCIÀ DE COMPETITIVITAT EMPRESARIAL
UNIÓN EUROPEA Fondo Europeo de Desarrollo Regional
Una manera de hacer Europa
IBV INSTITUTO DE BIOMECÁNICA DE VALENCIA

Proyecto financiado por el programa 2021 de ayudas del Instituto Valenciano de Competitividad Empresarial (IVACE) dirigida a centros tecnológicos de la Comunitat Valenciana para el desarrollo de proyectos de I+D de carácter no económico realizados en cooperación con empresas, cofinanciado por fondos FEDER dentro del Programa Operativo de la Comunitat Valenciana 2014-2020. Ref.IMDEEA/2021/33

01

Introducción.

La guía que se presenta a continuación forma parte de la segunda anualidad del proyecto GENERO "Integración de la perspectiva de género en los criterios de adecuación ergonómica de entornos laborales". Proyecto financiado por el programa 2021 de ayudas del Instituto Valenciano de Competitividad Empresarial (IVACE), dirigida a centros tecnológicos de la Comunitat Valenciana para el desarrollo de proyectos de I+D de carácter no económico realizados en cooperación con empresas, cofinanciado por fondos FEDER dentro del Programa Operativo de la Comunitat Valenciana 2014-2020. (Ref.IMDEEA/2021/33).

Web del proyecto: https://www.ibv.org/blog/proyecto/genero-integracion-de-la-perspectiva-de-genero-en-los-criterios-de-adecuacion-ergonomica-de-entornos-laborales-2/.

El objetivo general del proyecto ha sido el desarrollo de criterios de adecuación de los entornos laborales con perspectiva de género y se ha desarrollado en dos anualidades. En la primera anualidad (2020) se realizó un diagnóstico que ha permitido conocer cuál es la situación actual, analizando las principales barreras y los principales problemas ergonómicos para la incorporación de los criterios de género en los entornos laborales.

Durante la segunda anualidad se ha desarrollado un identificador de riesgos que permite a las empresas analizar puestos concretos y se ha elaborado esta guía de recomendaciones.

Para el desarrollo de la herramienta, se han realizado grupos de discusión y reuniones con las entidades cooperantes que han validado los cuestionarios de la herramienta y la han aplicado en puestos reales.

La presente guía se ha desarrollado con la colaboración de las diferentes entidades, e incluye un capítulo donde expertas en sociología de género han reflexionado sobre la necesidad de integrar la perspectiva de género en la prevención de riesgos laborales y ergonomía (capítulo 2). En el capítulo 3 se presentan recomendaciones ergonómicas para la adecuación de aspectos concretos de puestos de trabajo, y el capítulo 4 incluye buenas prácticas, facilitadas por las entidades cooperantes en el proyecto, con el objetivo de que las empresas puedan disponer de ejemplos reales, que les faciliten la puesta práctica de las acciones para la mejora de la adecuación ergonómica con enfoque de género. El objetivo de los tres capítulos es diferente y complementario, por lo que se ha decidido respetar en cada uno de

GENERALITAT VALENCIANA
IVACE INSTITUT VALENCIÀ DE COMPETITIVITAT EMPRESARIAL
UNIÓN EUROPEA Fondo Europeo de Desarrollo Regional Una manera de hacer Europa
IBV INSTITUTO DE BIOMECÁNICA DE VALENCIA
Proyecto financiado por el programa 2021 de ayudas del Instituto Valenciano de Competitividad Empresarial (IVACE) dirigida a centros tecnológicos de la Comunitat Valenciana para el desarrollo de proyectos de I+D de carácter no económico realizados en cooperación con empresas, cofinanciado por fondos FEDER dentro del Programa Operativo de la Comunitat Valenciana 2014-2020. Ref.IMDEEA/2021/33

ellos el estilo acordado por las diferentes personas que han participado en la redacción y así conseguir el máximo impacto con el cometido del mismo.

En la WEB https://genero.ibv.org/ están disponibles todos los resultados del proyecto. Además, es interesante visualizar este video para ver la experiencia de las entidades cooperantes en el proyecto: https://youtu.be/Y2NcUVT_hKY

Este proyecto se desarrolla de forma conjunta con las siguientes entidades cooperantes de la Comunitat Valenciana:

OTP PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES
IMPORTACO
UBE Corporation Europe
nimat prevención
ergo CV
LOGIFRUIT GREEN LOGISTICS
CEV CONFEDERACIÓN EMPRESARIAL COMUNITAT VALENCIANA
valènciactiva
gesmed
MARTINEZ embutidos regionales
ceeme tiene vida
MANCOMUNIDAD BAJO SEGURA
AYUNTAMIENTO DE SEGORBE
Ajuntament d'Alcoi
M.I. AYUNTAMIENTO DE VILLENA

Durante el proyecto se ha contado con el asesoramiento en temas de igualdad de género desde la visión de la sociología de Mª Eugenia González Sanjuán y Rosario Fernández-Coronado González, del Departamento de Sociología y Antropología Social de la Universitat de València.

VNIVERSITAT DE VALÈNCIA Departamento de Sociología y Antropología Social

GENERALITAT VALENCIANA
IVACE INSTITUT VALENCIÀ DE COMPETITIVITAT EMPRESARIAL
UNIÓN EUROPEA Fondo Europeo de Desarrollo Regional Una manera de hacer Europa
IBV INSTITUTO DE BIOMECÁNICA DE VALENCIA

Proyecto financiado por el programa 2021 de ayudas del Instituto Valenciano de Competitividad Empresarial (IVACE) dirigida a centros tecnológicos de la Comunitat Valenciana para el desarrollo de proyectos de I+D de carácter no económico realizados en cooperación con empresas, cofinanciado por fondos FEDER dentro del Programa Operativo de la Comunitat Valenciana 2014-2020. Ref.IMDEEA/2021/33

02

Prevención de riesgos laborales, ergonomía y género: Una convergencia necesaria.

El presente capítulo reflexiona sobre la ineludible necesidad de integrar la perspectiva de género en la prevención de riesgos laborales y, por ende, en la ergonomía. Con este propósito se expone, en primer lugar, un marco conceptual que es elemental en dicho enfoque. En segundo lugar, y a partir de indicadores sociolaborales básicos, se analiza cómo los hombres y las mujeres participan de un modo desigual en el mercado de trabajo, acceden a empleos con condiciones diferentes y ocupan posiciones distintas. En tercer lugar, se presenta el recorrido en materia de prevención de riesgos laborales a través de la normativa, y se destaca el giro que supone la Ley de Igualdad efectiva entre hombres y mujeres en la integración de la perspectiva de género. Finalmente, se señalan y describen riesgos laborales de distinta índole que afectan de un modo diferencial a mujeres y a varones, algunos por razones de sexo y, la mayoría, por razones de género.

2.1 Marco conceptual

Para comprender la dinámica de las diferencias entre hombres y mujeres, y las relaciones de desigualdad social que comportan, es útil distinguir conceptualmente unos términos básicos. En este apartado se aborda el significado del denominado sistema sexo/género, los conceptos indisociables de roles de género y patriarcado, el androcentrismo como visión del mundo y la perspectiva de género como estrategia para alcanzar la equidad.

Sistema sexo/género

Si por sexo se entiende las características determinadas biológicamente de machos o hembras, el género hace referencia a la construcción psicológica, social y cultural de las características consideradas femeninas o masculinas que se adjudican a hembras y machos, respectivamente[1] . Es decir, "sexo" designa la construcción biológica dada en el momento de nacer, mientras que "género" designa la construcción cultural e histórica de cada sexo y cuyos rasgos pueden variar de una sociedad a otra, de una cultura a otra.

Sin embargo, la confusión terminológica continúa siendo significativa todavía en la actualidad. A menudo, sexo y género se emplean como términos sinónimos y se utilizan indistintamente, lo que entraña el riesgo de naturalizar el género (Mathieu, 2002: 241). Otras veces se sustituye el término sexo por el de género, dando la impresión de que un mero cambio nominal supone un

[1] Esta clasificación se ha completado con la incorporación del concepto de "género no binario", uno de los términos que se ha propuesto para describir a las personas cuya identidad de género no es completamente masculina o femenina.

GENERALITAT VALENCIANA
IVACE INSTITUT VALENCIÀ DE COMPETITIVITAT EMPRESARIAL
UNIÓN EUROPEA Fondo Europeo de Desarrollo Regional Una manera de hacer Europa
IBV INSTITUTO DE BIOMECÁNICA DE VALENCIA

Proyecto financiado por el programa 2021 de ayudas del Instituto Valenciano de Competitividad Empresarial (IVACE) dirigida a centros tecnológicos de la Comunitat Valenciana para el desarrollo de proyectos de I+D de carácter no económico realizados en cooperación con empresas, cofinanciado por fondos FEDER dentro del Programa Operativo de la Comunitat Valenciana 2014-2020. Ref.IMDEEA/2021/33

verdadero cambio real; en este sentido, no es raro encontrar la desagregación de muestras de individuos a partir de la variable género, pero omitiendo en la interpretación cualquier contenido sociocultural de las categorías hombre y mujer. Además, hay que reconocer que la utilización abusiva de la palabra género responde a un modismo.

Margaret Mead y Simone de Beauvoir, destacadas figuras del movimiento feminista, no lograron que el estudio de la elaboración cultural de la diferencia sexual saliera de la marginalidad intelectual. Margaret Mead, con su libro *Sexo y temperamento en tres sociedades primitivas*, publicado en 1935, es muy destacable como precursora en la utilización del concepto de género en tanto que, en sus estudios antropológicos, constató que en todas las culturas se institucionalizan, de algún modo, los papeles del hombre y de la mujer, imponen "un modelo que solo es apropiado para un segmento de la raza humana" (Mead, 1973·:10) , pero sus contenidos difieren de unas a otras; esta variabilidad es tal que pone en entredicho el determinismo con el que se representan y justifican las características adscritas a cada sexo en una sociedad específica.

Por su parte, Simone de Beauvoir en *El segundo sexo*, obra clave para la reivindicación feminista publicada en 1949, expresa: "no se nace mujer, se llega a serlo. Ningún destino biológico, psíquico o económico define la figura que reviste en el seno de la sociedad la hembra humana; es el conjunto de la civilización el que elabora ese producto [...] al que se califica de femenino" (Beauvoir, 1981: 247).

Fue el feminismo de los años setenta del pasado siglo el que propone el concepto de género por considerarlo una variable explicativa mejor que la de sexo para cuestionar y hacer visible la gran desigualdad social entre hombres y mujeres. A partir de entonces, el término género comienza a ser ampliamente utilizado como categoría científica para descubrir, describir, analizar y explicar el sistema de valores que cada cultura elabora en torno al dimorfismo sexual, convirtiéndose por ello en la herramienta analítica central de la perspectiva feminista. El sexo se reserva para designar las diferencias físicas, anatómicas y fisiológicas de hombres y mujeres, y el género para denominar "el conjunto de creencias, rasgos personales, actitudes, sentimientos, valores, conductas y actividades que diferencian a hombres

GENERALITAT VALENCIANA
IVACE INSTITUT VALENCIÀ DE COMPETITIVITAT EMPRESARIAL
UNIÓN EUROPEA Fondo Europeo de Desarrollo Regional Una manera de hacer Europa
IBV INSTITUTO DE BIOMECÁNICA DE VALENCIA
Proyecto financiado por el programa 2021 de ayudas del Instituto Valenciano de Competitividad Empresarial (IVACE) dirigida a centros tecnológicos de la Comunitat Valenciana para el desarrollo de proyectos de I+D de carácter no económico realizados en cooperación con empresas, cofinanciado por fondos FEDER dentro del Programa Operativo de la Comunitat Valenciana 2014-2020. Ref.IMDEEA/2021/33

y mujeres a través de un proceso de construcción social que tiene varias características. En primer lugar, es un proceso histórico que se desarrolla a distintos niveles, tales como el Estado, el mercado de trabajo, las escuelas, los medios de comunicación, la ley, la familia y a través de las relaciones interpersonales. En segundo lugar, este proceso supone la jerarquización de estos rasgos y actividades de tal modo que a los que se definen como masculinos se les atribuye otro valor" (Benería, 1987: 46).

El sistema sexo/género es utilizado por todas las sociedades como un criterio categorizador básico que afecta a la vida cotidiana de los seres humanos en forma de profundas desigualdades sociales. Prácticamente, todas las culturas conceden mayor valor a lo considerado propio del hombre que a lo propio de la mujer, incluso prestigiosos sociólogos expresan con rotundidad que "no existe una sola sociedad conocida en la que las mujeres sean más poderosas que los hombres" (Giddens, 1991: 201).

Roles de género y patriarcado

Desde que se introdujo el concepto de género en las ciencias sociales, se ha avanzado mucho en el desarrollo de esta teoría, elaborando un completo y complejo sistema conceptual del que destacan dos conceptos cardinales e inseparables: roles de género y patriarcado.

Los roles de género designan la atribución de papeles sociales a los sexos en una sociedad, "tipificaciones de comportamiento objetivadas socialmente" por las cuales cada individuo se comporta según el modelo preestablecido respecto a lo que es ser hombre o mujer (Berger y Luckmann, 1968: 97).

Históricamente, los ámbitos de la actividad humana necesarios para nuestra supervivencia, la producción de bienes y servicios, de una parte, y las actividades vinculadas a la reproducción biológica de la especie, de otra, han sido ocupados de forma sexuada. Los hombres se han dedicado al trabajo productivo y las mujeres al reproductivo, de tal manera que dicha división sexual del trabajo ha consolidado espacios y actividades sociales claramente asociadas a uno u otro. Esta

GENERALITAT VALENCIANA
IVACE INSTITUT VALENCIÀ DE COMPETITIVITAT EMPRESARIAL
UNIÓN EUROPEA Fondo Europeo de Desarrollo Regional
Una manera de hacer Europa
IBV INSTITUTO DE BIOMECÁNICA DE VALENCIA
Proyecto financiado por el programa 2021 de ayudas del Instituto Valenciano de Competitividad Empresarial (IVACE) dirigida a centros tecnológicos de la Comunitat Valenciana para el desarrollo de proyectos de I+D de carácter no económico realizados en cooperación con empresas, cofinanciado por fondos FEDER dentro del Programa Operativo de la Comunitat Valenciana 2014-2020. Ref.IMDEEA/2021/33

separación y la diferenciación de papeles no es en sí problemática, sino que el conflicto deriva de la jerarquización que se establece entre ellos, de la devaluación de funciones asociadas a las mujeres, hasta tal punto que la diferencia y la desigualdad son indisociables.

Tampoco debe obviarse que la asignación de papeles, obligaciones y responsabilidades adecuadas para cada sexo fomenta la producción de diferencias comportamentales. Los roles de género funcionan como mecanismos cognoscitivos y perceptivos por los cuales la diferenciación biológica se convierte en diferenciación social que delimita los contenidos de la masculinidad y feminidad, que incide en la identidad subjetiva y crea estereotipos.

Respecto a los rasgos de personalidad, las investigaciones han revelado que las mujeres muestran en su vida cotidiana actitudes y comportamientos ligados a su rol de género, manifestándose más ansiosas, más confiadas, más preocupadas por las relaciones personales más igualitarias, utilizan más la comunicación no verbal, etc.; mientras que los varones destacan en asertividad, autoestima, control interno y comportamientos agresivos en espacios semiprivados (Martínez Benlloch y Bonilla Campos, 2000: 118). También está ampliamente extendido el estereotipo de que las mujeres son más intuitivas y los varones más racionales.

Por su parte, el patriarcado representa el primer macroconcepto que acuña la teoría feminista para denominar el sistema social de dominación masculina, un dominio de los hombres en las relaciones económicas, sociales e ideológicas, que sancionan y practican la inferioridad de las mujeres, y que se establece mediante pactos entre ellos para tenerlas apartadas del poder (Cobo Bedía, 1995: 62-63; Astelarra, 1983: 234).

Desde la perspectiva de género, el sistema patriarcal ha dominado la mayor parte de la historia reciente y ha legado un modelo de cultura androcéntrica o dominio de la visión del varón sobre el conocimiento y producción de la realidad.

Androcentrismo

El androcentrismo es definido por la Real Academia Española como la "visión del mundo y de las relaciones sociales centrada en el punto de

GENERALITAT VALENCIANA
IVACE INSTITUT VALENCIÀ DE COMPETITIVITAT EMPRESARIAL
UNIÓN EUROPEA Fondo Europeo de Desarrollo Regional Una manera de hacer Europa
IBV INSTITUTO DE BIOMECÁNICA DE VALENCIA
Proyecto financiado por el programa 2021 de ayudas del Instituto Valenciano de Competitividad Empresarial (IVACE) dirigida a centros tecnológicos de la Comunitat Valenciana para el desarrollo de proyectos de I+D de carácter no económico realizados en cooperación con empresas, cofinanciado por fondos FEDER dentro del Programa Operativo de la Comunitat Valenciana 2014-2020. Ref.IMDEEA/2021/33

vista masculino". Esta concepción de la realidad se extiende a todos los órdenes de la sociedad y comporta una perspectiva parcial, sesgada, discriminatoria e injusta, dado que minusvalora, silencia o, directamente, excluye a las mujeres.

La sociología ha prestado especial atención al androcentrismo en el ámbito de la ciencia y ha cuestionado la objetividad, neutralidad y universalidad del conocimiento científico. Esta disciplina mantiene que la producción de conocimiento, como actividad humana, no puede disociarse del tiempo y lugar donde se desarrolla, ni de los intereses a los que se ve sometida. Los trabajos tendentes a descubrir el sesgo androcéntrico que ha prevalecido en la construcción científica han mostrado que las mujeres han sido ignoradas y han considerado universal lo perteneciente a los hombres.

Los sesgos que ha generado el que la ciencia haya sido producida exclusivamente por varones son indiscutibles. En este sentido, desde el feminismo se destaca que: "durante la mayor parte de la historia, la investigación científica ha sido realizada por y para individuos de sexo masculino. Las investigaciones en este terreno postulan que las definiciones en vigor de neutralidad, objetividad, racionalidad y universalidad de la ciencia, incorporan [...] la visión del mundo de los individuos que han creado esta ciencia: hombres -varones-, occidentales, miembros de clases dominantes" (Löwy, 2002: 42).

Además del ámbito científico, el androcentrismo penetra en todas las esferas del sistema social: el sistema educativo, el sistema sanitario, los medios de comunicación, la lengua, la sexualidad, la economía, la política, el derecho, la organización del trabajo, etc. Para combatir esa visión deformada de la realidad, lograr la equidad entre los hombres y las mujeres y alcanzar un mayor bienestar para todas las personas, la perspectiva de género constituye un requisito.

Perspectiva de género

Por perspectiva de género se entiende la consideración de las diferencias entre los hombres y las mujeres. Estas diferencias pueden ser, tanto biológicas, como las que conciernen a los roles que desempeñan, los trabajos que realizan, los salarios que reciben, el poder que detentan, las responsabilidades que asumen o las expectativas que presentan, entre otras.

GENERALITAT VALENCIANA
IVACE INSTITUT VALENCIÀ DE COMPETITIVITAT EMPRESARIAL
UNIÓN EUROPEA Fondo Europeo de Desarrollo Regional
Una manera de hacer Europa
IBV INSTITUTO DE BIOMECÁNICA DE VALENCIA

Proyecto financiado por el programa 2021 de ayudas del Instituto Valenciano de Competitividad Empresarial (IVACE) dirigida a centros tecnológicos de la Comunitat Valenciana para el desarrollo de proyectos de I+D de carácter no económico realizados en cooperación con empresas, cofinanciado por fondos FEDER dentro del Programa Operativo de la Comunitat Valenciana 2014-2020. Ref.IMDEEA/2021/33

El concepto de perspectiva de género fue introducido por Naciones Unidas en su IV Conferencia Mundial sobre las Mujeres, celebrada en Beijing (Pekín) en 1995. Junto a este concepto, se propone y consolida el de transversalidad de género (mainstreaming), es decir, la incorporación de la perspectiva de género en las políticas públicas como vía para promover la igualdad entre mujeres y hombres. Concretamente, los 189 países participantes acordaron una serie de compromisos sin precedentes, entre los cuales figura el siguiente: "nos comprometemos en calidad de Gobiernos a aplicar la siguiente Plataforma de Acción y a garantizar que todas nuestras políticas y programas reflejen una perspectiva de género. Instamos al sistema de las Naciones Unidas, a las instituciones financieras regionales e internacionales y a las demás instituciones regionales e internacionales pertinentes, a todas las mujeres y todos los hombres, así como a las organizaciones no gubernamentales, con pleno respeto de su autonomía, y a todos los sectores de la sociedad civil a que, en cooperación con los gobiernos, se comprometan plenamente y contribuyan a la aplicación de esta Plataforma de Acción" (ONU Mujeres, 2014: 21). Desde esta óptica, "toda la humanidad tiene responsabilidad de actuar", tal y como se afirma en la introducción (ONU Mujeres, 2014: 11).

En España, y con objeto de hacer efectivo el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo proclamado en el artículo 14 de la Constitución Española de 1978, se aprueba la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Esta norma integra la perspectiva de género como principio básico, tal y como se recoge en el apartado IV de su exposición de motivos: "La ordenación general de las políticas públicas, bajo la óptica del principio de igualdad y la perspectiva de género, se plasma en el establecimiento de criterios de actuación de todos los poderes públicos en los que se integra activamente".

En definitiva, la perspectiva de género pone en evidencia, además de los factores sociales, otras características obviadas o invisibilizadas que conllevan generalizaciones que, frecuentemente, no tienen en cuenta las particularidades de las mujeres. Por ello, para beneficiar a ambos sexos, es necesario integrar esta perspectiva en todos los órdenes de la realidad social para desvelar las desigualdades y actuar sobre ellas.

GENERALITAT VALENCIANA
IVACE INSTITUT VALENCIÀ DE COMPETITIVITAT EMPRESARIAL
UNIÓN EUROPEA Fondo Europeo de Desarrollo Regional
Una manera de hacer Europa
IBV INSTITUTO DE BIOMECÁNICA DE VALENCIA

Proyecto financiado por el programa 2021 de ayudas del Instituto Valenciano de Competitividad Empresarial (IVACE) dirigida a centros tecnológicos de la Comunitat Valenciana para el desarrollo de proyectos de I+D de carácter no económico realizados en cooperación con empresas, cofinanciado por fondos FEDER dentro del Programa Operativo de la Comunitat Valenciana 2014-2020. Ref.IMDEEA/2021/33

El siguiente apartado pretender ofrecer una panorámica general de las desigualdades entre hombres y mujeres en el ámbito laboral.

2.2 Desigualdades de género en el ámbito laboral

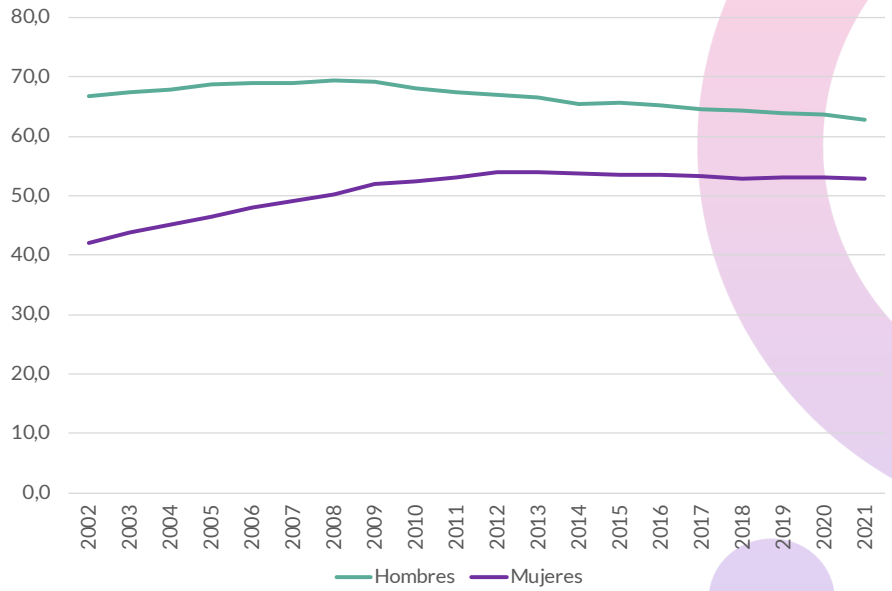
La incorporación de las mujeres españolas al sistema educativo y al mercado de trabajo, junto con la posibilidad de decidir sobre la maternidad, son, indudablemente, los fenómenos que en las últimas décadas han sido determinantes en los avances en la situación social de las mujeres. No obstante, si bien la participación de las mujeres en la actividad remunerada adquiere cierta notoriedad a partir de la década de los sesenta, las asimetrías continúan siendo sustanciales en nuestros días. Las mayores cifras de desempleo que sistemáticamente registra la población femenina son una manifestación de las desventajas que sufren las mujeres, pero no la única, como se verá seguidamente.

Participación en el mercado de trabajo

No es hasta el inicio de los años sesenta, mediante la Ley 56/1961, de 22 de julio, sobre derechos políticos profesionales y de trabajo de la mujer, cuando en España se permite trabajar fuera del hogar a las mujeres casadas (aunque el mismo texto legal reconoce que "el matrimonio exige una potestad de dirección que la naturaleza, la religión y la historia atribuyen al marido"). Progresivamente, las cifras de mujeres dedicadas a las "labores del hogar" van experimentando un retroceso, si bien, aún hoy, las diferencias entre mujeres y hombres en el mercado laboral están muy asociadas al rol tradicional de las mujeres, al desempeño del trabajo doméstico y de cuidados o trabajo reproductivo.

En la España de principios de los sesenta, la tasa de actividad, o porcentaje que representan las personas activas con respecto a las que tienen edad de trabajar, apenas superaba la décima parte en la población femenina - 13,5% en 1963, según indican Laorden y Giménez (1978: 79) -.

Gráfico 1. Tasa de actividad por sexo. España, 2002-2021. En %.



Fuente: Encuesta de Población Activa (primer trimestre). INE.

Proyecto financiado por el programa 2021 de ayudas del Instituto Valenciano de Competitividad Empresarial (IVACE) dirigida a centros tecnológicos de la Comunitat Valenciana para el desarrollo de proyectos de I+D de carácter no económico realizados en cooperación con empresas, cofinanciado por fondos FEDER dentro del Programa Operativo de la Comunitat Valenciana 2014-2020. Ref.IMDEEA/2021/33

Actualmente, supera la mitad, como se aprecia en el gráfico 1, en el que se reflejan las tasas de actividad de las dos últimas décadas y se constata la notable diferencia entre un sexo y otro. Ahora bien, si en el año 2002 la diferencia es de veinticuatro puntos porcentuales al situarse en 66,7% en los varones y en 42,1% en las mujeres, esta distancia tiende a contraerse desde entonces, y al inicio de 2021 se sitúa en diez puntos porcentuales la diferencia entre los hombres, cuya tasa es de 62,7%, y las mujeres, que se sitúa en 52,9%. Un aspecto a destacar es que la diferencia por sexo se atenúa en los grupos de edad más jóvenes y se acentúa en los mayores.

En la Comunitat Valenciana, las cifras y la tendencia son muy similares a la media estatal. En el año 2002 la tasa de actividad era de 68,2% en los varones y de 44,1% en las mujeres; es decir, la diferencia por sexo alcanza igualmente los veinticuatro puntos porcentuales a favor de los hombres. En 2021 se ha acortado sustancialmente y, como en el conjunto estatal, pasa a ser de diez puntos porcentuales, siendo de 61,7% en la población masculina y de 51,4% en la femenina. Cabe resaltar que en todas las comunidades autónomas las mujeres registran cifras más bajas de actividad, en un abanico que abarca desde el 46,8% de Asturias al 59,6% de la Comunidad de Madrid.

Por otro lado, la evolución de la tasa de actividad femenina en España muestra un significativo retraso con respecto a otros países de nuestro entorno. Con todo, a principios de los años noventa ya se ha consolidado el modelo "de hijas trabajadoras a madres trabajadoras", y estas mujeres ya incorporan el trabajo retribuido como un elemento más en su identidad (Poveda, 2008: 124). Cuestión diferente es cómo acoge el mercado laboral a parte de estas mujeres, puesto que una porción nada desdeñable se integra directamente en las filas del paro. Este hecho, no obstante, también denota que la actitud de las mujeres españolas frente al trabajo remunerado ha cambiado y ya no se sienten o declaran inactivas, sino desempleadas (Poveda, 2008: 124).

Como es bien sabido, las tasas de desempleo femenino en España han sido invariablemente superiores a las de desempleo masculino. El gráfico 2 muestra tres fases en lo que va de siglo: una primera etapa abarca hasta la crisis económica de 2008 y se caracteriza por una acusada

GENERALITAT VALENCIANA
IVACE INSTITUT VALENCIÀ DE COMPETITIVITAT EMPRESARIAL
UNIÓN EUROPEA Fondo Europeo de Desarrollo Regional Una manera de hacer Europa
IBV INSTITUTO DE BIOMECÁNICA DE VALENCIA

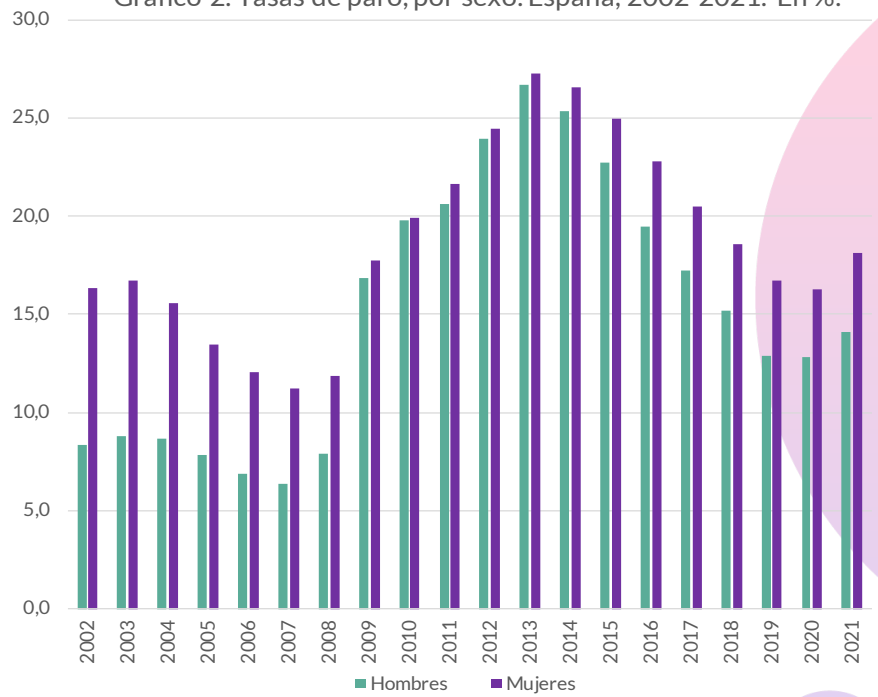
Proyecto financiado por el programa 2021 de ayudas del Instituto Valenciano de Competitividad Empresarial (IVACE) dirigida a centros tecnológicos de la Comunitat Valenciana para el desarrollo de proyectos de I+D de carácter no económico realizados en cooperación con empresas, cofinanciado por fondos FEDER dentro del Programa Operativo de la Comunitat Valenciana 2014-2020. Ref.IMDEEA/2021/33

diferencia, que incluso casi llega a duplicar la tasa de paro en las mujeres respecto a la de los hombres (en 2002, el 16,4% y 8,4%, respectivamente). La segunda fase, que comienza en 2009 y alcanza hasta 2013, viene definida por un incremento de las tasas de desempleo en ambos sexos, pero al presentar un crecimiento más intenso en la población masculina, prácticamente se equiparan las tasas de ambos sexos. La tercera fase se caracteriza por la reducción de las cifras, más acusada también en los varones, lo que produce nuevamente una desventaja de las mujeres, de tal modo que en el primer trimestre de 2021 la tasa representa el 14,1% en los hombres y el 18,1% en las mujeres.

La tasa de paro de las mujeres valencianas al inicio de 2021 coincide plenamente con la media estatal, sin embargo, en los valencianos la tasa (15,2%) supera ligeramente el promedio español. Cuando se contempla la variable edad se observa cómo el desempleo golpea con más fuerza a la juventud valenciana que a la población adulta, y es en la franja de edad más joven, la de 16 a 19 años, donde se registra la diferencia mayor entre las mujeres (86%) y los hombres (62%), mientras que en la población de 55 y más edad se equipara la tasa entre un sexo y otro (14%).

Las estadísticas de desempleo por sexo de la Unión Europea aminoran la desventaja de las mujeres, de tal forma que para el año 2020 Eurostat informa de una tasa de 6,8% en los hombres y un 7,4% en las mujeres. Grecia y España, en este orden, presentan las tasas de paro femenino más elevadas y las mayores diferencias entre un sexo y otro.

Gráfico 2. Tasas de paro, por sexo. España, 2002-2021. En %.



Fuente: Encuesta de Población Activa (primer trimestre). INE.

Proyecto financiado por el programa 2021 de ayudas del Instituto Valenciano de Competitividad Empresarial (IVACE) dirigida a centros tecnológicos de la Comunitat Valenciana para el desarrollo de proyectos de I+D de carácter no económico realizados en cooperación con empresas, cofinanciado por fondos FEDER dentro del Programa Operativo de la Comunitat Valenciana 2014-2020. Ref.IMDEEA/2021/33

Condiciones de empleo

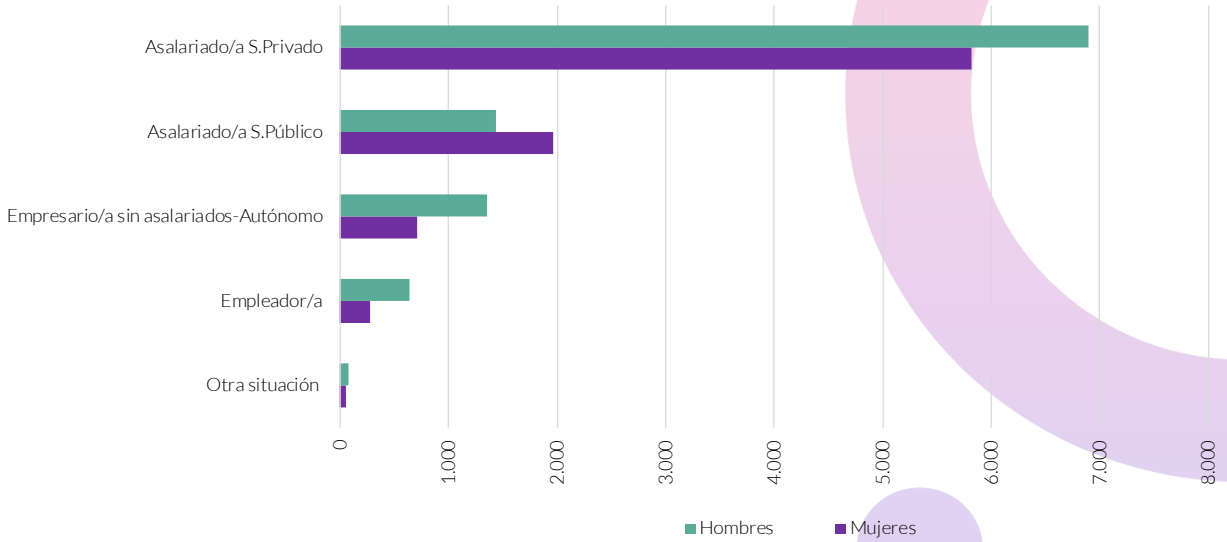
Las condiciones del empleo femenino no se han equiparado a las del masculino. La relación laboral trasluce numerosas desventajas para las mujeres y convierten su empleo en más precario. Las estadísticas oficiales dan exhaustiva cuenta de las asimetrías en la situación profesional, tipo de contrato, tipo de jornada o cuantía salarial.

El gráfico 3 informa de la situación profesional en el primer trimestre de 2021 y revela que, de la población no asalariada española, una de cada tres personas son mujeres (34%) y, dentro de este grupo, las mujeres suponen el 30% de quienes tienen personas empleadas. Por su parte, la distribución por sexo en la población asalariada es más equitativa al representar las mujeres el 48%. Sin embargo, las diferencias se producen dependiendo de si el sector en el que están empleadas/os es público o privado: en el público hay un predominio femenino y en el privado un predominio masculino.

En la Comunitat Valenciana, territorio en el que las mujeres suponen también 48 de cada 100 personas asalariadas, la presencia de ellas en el sector público se eleva al 58% y decrece al 46% en el privado. Respecto a la población no asalariada, las mujeres también representan un tercio (34%), pero es inferior a la media española el porcentaje de las empleadoras (28%).

La preeminencia de las mujeres en el sector público constituye una pauta que puede explicarse a partir de los roles de género y de la discriminación de género. De los roles de género en tanto que la actividad laboral en las administraciones públicas ofrece unas condiciones más favorables para compatibilizar con el rol de las mujeres en el espacio doméstico, fundamentalmente, mayor facilidad para conciliar horarios. Por otro lado, discriminación de género puesto que el acceso al empleo público se regula mediante mecanismos objetivos (oposiciones), por lo que se suprimen las barreras que pueden establecerse en el sector privado a la hora de contratar a las mujeres.

Gráfico 3. Situación profesional de la población ocupada, por sexo. España, 2021. En miles de personas.



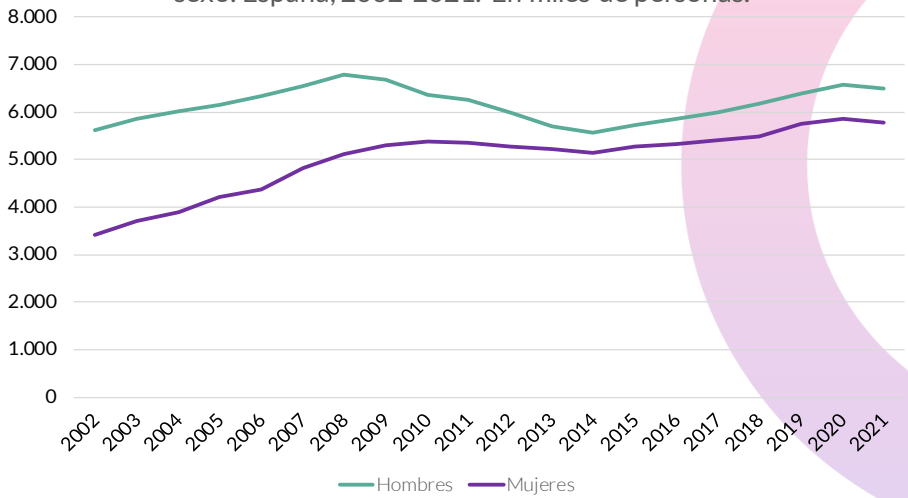
Fuente: Encuesta de Población Activa (primer trimestre). INE.

Proyecto financiado por el programa 2021 de ayudas del Instituto Valenciano de Competitividad Empresarial (IVACE) dirigida a centros tecnológicos de la Comunitat Valenciana para el desarrollo de proyectos de I+D de carácter no económico realizados en cooperación con empresas, cofinanciado por fondos FEDER dentro del Programa Operativo de la Comunitat Valenciana 2014-2020. Ref.IMDEEA/2021/33

En lo que concierne al tipo de contrato, el gráfico 4 ofrece la evolución de la modalidad a tiempo indefinido en la población masculina y en la femenina. A lo largo de lo que llevamos de siglo se vislumbra una tendencia hacia un mayor equilibrio entre ambos sexos, pero continúa siendo mayor la cifra de contratos indefinidos en varones. Los datos muestran con nitidez cómo este tipo de relación contractual refleja la salud de la economía: en fase de crecimiento se elevan y en fase de recesión se reducen. Las cifras parecen insinuar que el cambio de tendencia se muestra más acusado entre los hombres que entre las mujeres.

Una visión complementaria sobre el contrato indefinido consiste en averiguar qué porcentaje representa en la totalidad de contratos. En el primer trimestre de 2021 esta modalidad supone el 78,3% de los contratos en población masculina y el 77,6% en la femenina, cifras muy próximas entre sí y las más elevadas de las dos últimas décadas; por ejemplo, al iniciarse el año 2002 estos valores se situaban en 67,2% en los hombres y 62,6% en las mujeres. Es decir, la evolución de los contratos indefinidos ha sido favorable para ellos y ellas, y ha mermado la diferencia intersexo, e incluso ha habido años en los que el porcentaje en las mujeres ha superado al de los varones. En la sociedad valenciana también se ha incrementado la proporción de contratos indefinidos, tanto en un sexo como en otro, pero se aprecian más oscilaciones que en el conjunto estatal en lo que llevamos de siglo. Ahora bien, aunque el último dato publicado informa de una cifra de 79,3% en los valencianos y de 74,8% en las valencianas, hay registros anteriores en los que en ellas es superior el peso de los contratos indefinidos.

Gráfico 4. Población asalariada con contrato indefinido en cada sexo. España, 2002-2021. En miles de personas.



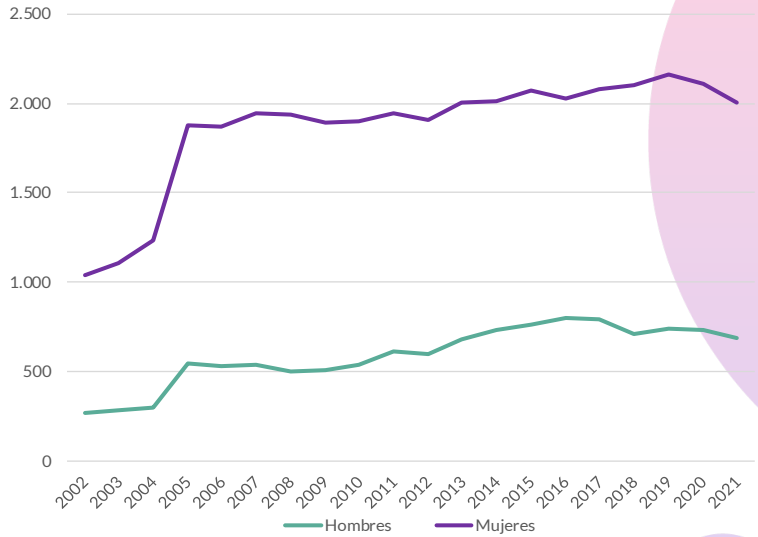
Fuente: Encuesta de Población Activa (primer trimestre). INE.

Proyecto financiado por el programa 2021 de ayudas del Instituto Valenciano de Competitividad Empresarial (IVACE) dirigida a centros tecnológicos de la Comunitat Valenciana para el desarrollo de proyectos de I+D de carácter no económico realizados en cooperación con empresas, cofinanciado por fondos FEDER dentro del Programa Operativo de la Comunitat Valenciana 2014-2020. Ref.IMDEEA/2021/33

Otra dimensión fundamental de las condiciones laborales es el tipo de jornada, es decir, si el contrato es de jornada completa o parcial. Cuando es a tiempo parcial puede ser una elección de las propias mujeres, en tanto que sobre ellas sigue recayendo el cuidado de menores y mayores y optan por menos horas de dedicación. Ciertamente, la inserción de las mujeres en el mercado de trabajo no ha ocasionado una redistribución por sexo de los trabajos domésticos y de los cuidados, tal y como se desprende de numerosas encuestas. También sucede que el trabajo a tiempo parcial no constituye una elección, sino que es involuntario al no poder optar a un trabajo a tiempo completo, "subempleo", como lo cataloga el INE. El gráfico 5 cuantifica los contratos a tiempo parcial de mujeres y hombres desde el año 2002 y prueba la indiscutible superioridad en ellas, al igual que sucede en todos los países europeos, sin excepciones.

Si se fija la atención en el porcentaje de empleo a tiempo parcial en cada sexo, las cifras son elocuentes: a principios de 2021 representan en España el 6,7% en la población masculina y el 22,7% en la femenina. Si bien es cierto que se producen oscilaciones desde comienzos del siglo XXI, las diferencias intersexo son muy notorias y sitúan a las mujeres en desventaja; por ejemplo, si en ellos la cifra más alta que se alcanza es de 8,2% en ellas se eleva a 26,1%, en ambos casos en el año 2014. Por su parte, en la Comunitat Valenciana las estadísticas son igualmente desfavorables para las mujeres en tanto que hasta un tercio de estas han llegado a tener contratos a tiempo parcial (32% en 2015), mientras que en los hombres la mayor proporción ha sido de una décima parte de los contratos (10,9% en 2017). Los últimos datos mantienen la pauta estatal, siendo de 7,6% en hombres y de 24,8% en mujeres.

Gráfico 5. Población con jornada a tiempo parcial, por sexo. España, 2002-2021. En miles de personas.



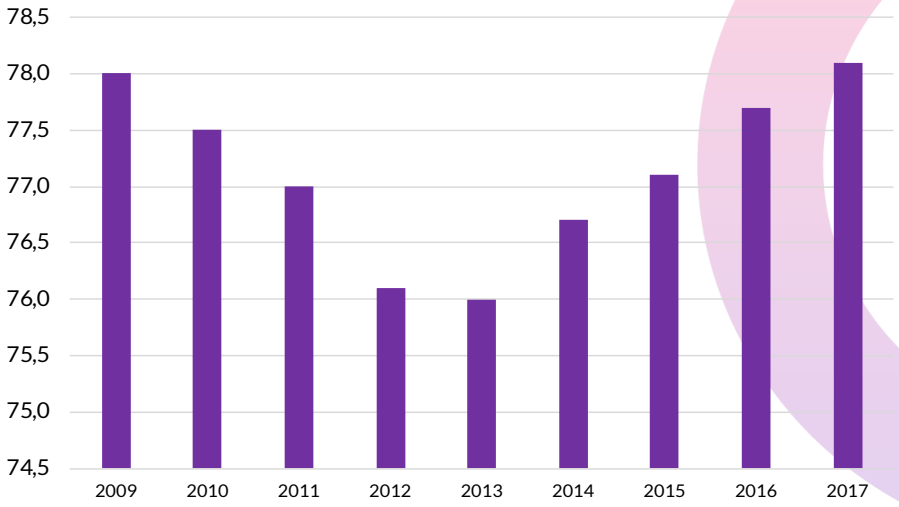
Fuente: Encuesta de Población Activa (primer trimestre). INE.

Proyecto financiado por el programa 2021 de ayudas del Instituto Valenciano de Competitividad Empresarial (IVACE) dirigida a centros tecnológicos de la Comunitat Valenciana para el desarrollo de proyectos de I+D de carácter no económico realizados en cooperación con empresas, cofinanciado por fondos FEDER dentro del Programa Operativo de la Comunitat Valenciana 2014-2020. Ref.IMDEEA/2021/33

Así pues, los indicadores relativos a la contratación de la mano de obra corroboran los desequilibrios entre sexos y la desventaja de las mujeres. Esta situación de precariedad del empleo femenino se manifiesta igualmente mediante la discriminación salarial. El gráfico 6 evidencia cuál es el porcentaje que representa el salario de las mujeres con respecto al de los hombres y constata que desde 2009 a 2017 la media es del 77%; dicho de otro modo: ellos tienen un salario un 23% superior a ellas. La brecha salarial o "techo de acero", como también se ha denominado, aumenta en los años de crisis, puesto que el salario de las mujeres representa un porcentaje más bajo en relación al de los hombres, y en los años de crecimiento el porcentaje se incrementa, lo que lleva a presumir que, desde esta óptica, el efecto de la crisis deja sentirse más entre las mujeres.

Cuando se examinan los datos sobre salarios de la población valenciana se llega a idéntica conclusión: los salarios de las mujeres son sistemáticamente más bajos. Sin embargo, al comparar la Comunitat con el Estado, llama la atención que desde 2008 y hasta 2019 son los varones españoles los mejor retribuidos, seguidos de los varones valencianos, mujeres españolas y mujeres valencianas (el salario medio de estos años es, respectivamente, de 25.785 euros, 23.700 euros, 20.016 euros y 18.060 euros).
Por su parte, las estadísticas de la Unión Europea revelan que las mujeres ganan un promedio de un 16,3% menos que los hombres y que esa brecha salarial es inferior en los países con mayor igualdad global y con una "amplia cobertura de negociación colectiva" (Diario Oficial de la Unión Europea, 2018).

Gráfico 6. Cociente del salario de las mujeres respecto al de los hombres. España, 2009-2017.



Fuente: Encuestas de Estructura Salarial. INE.

GENERALITAT VALENCIANA
IVACE INSTITUT VALENCIÀ DE COMPETITIVITAT EMPRESARIAL
UNIÓN EUROPEA Fondo Europeo de Desarrollo Regional
Una manera de hacer Europa
IBV INSTITUTO DE BIOMECÁNICA DE VALENCIA
Proyecto financiado por el programa 2021 de ayudas del Instituto Valenciano de Competitividad Empresarial (IVACE) dirigida a centros tecnológicos de la Comunitat Valenciana para el desarrollo de proyectos de I+D de carácter no económico realizados en cooperación con empresas, cofinanciado por fondos FEDER dentro del Programa Operativo de la Comunitat Valenciana 2014-2020. Ref.IMDEEA/2021/33

Segregación horizontal y vertical

La segregación sexual del empleo ha quedado patente a través de la situación profesional y de los contratos. Ahora bien, la segregación se manifiesta igualmente en los trabajos que se desarrollan y en la posición que se ocupa en la estructura de las empresas. En la sociedad española actual todavía existe una fuerte segregación por sexo en los sectores de actividad económica y en las diferentes profesiones. En este sentido, el sector servicios emplea a gran parte de la mano de obra femenina, y si se atiende a las categorías profesionales, los estudios muestran que las mujeres ocupan puestos de trabajo con menor remuneración y prestigio social (Millán Vázquez de la Torre, Santos Pita y Pérez Naranjo, 2015).

Por lo que se refiere a los sectores de actividad económica, los siguientes gráficos ilustran las asimetrías y ofrecen una información complementaria. Mediante el gráfico 7 se observa cómo, en el primer trimestre de 2021, la gran mayoría de las mujeres españolas, el 88,7%, están ocupadas en el sector servicios, mientras que en los hombres se reduce al 64,3%; como consecuencia, la proporción de quienes trabajan en los sectores restantes es superior en los hombres. A través del gráfico 8 se constata que en el sector servicios las mujeres representan más de la mitad, en la industria y en la agricultura las mujeres suponen más del 20%, mientras que en la construcción su presencia es inferior al 10%.

Grafíco 7. Distribución por sectores de actividad en cada sexo. España, 2021. En %.

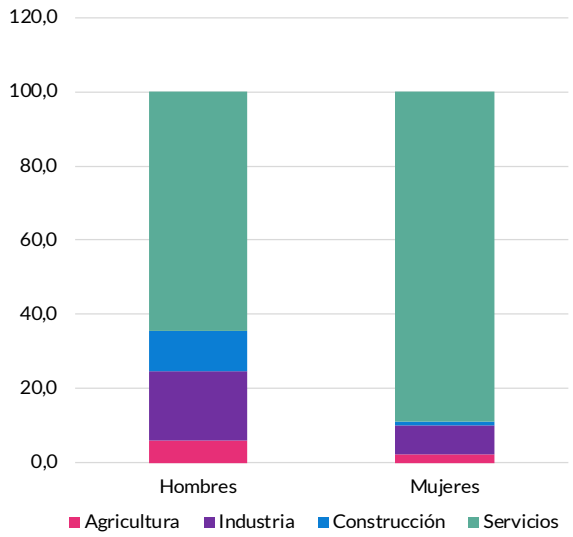
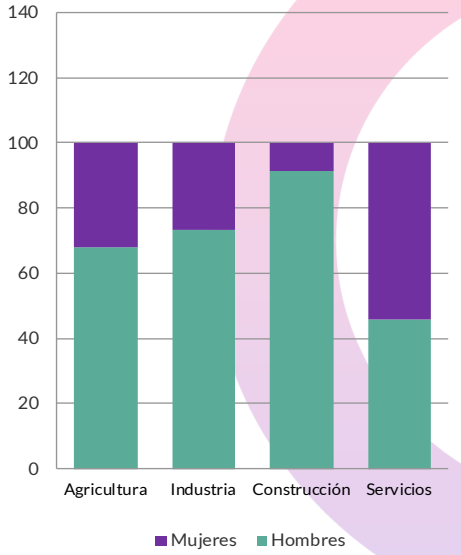


Gráfico 8. Distribución por sexo en cada sector económico. España, 2021. En %.



Fuente: Encuesta de Población Activa (primer trimestre). INE.

Proyecto financiado por el programa 2021 de ayudas del Instituto Valenciano de Competitividad Empresarial (IVACE) dirigida a centros tecnológicos de la Comunitat Valenciana para el desarrollo de proyectos de I+D de carácter no económico realizados en cooperación con empresas, cofinanciado por fondos FEDER dentro del Programa Operativo de la Comunitat Valenciana 2014-2020. Ref.IMDEEA/2021/33

El sector servicios también presenta desequilibrios por sexo entre los subsectores que lo integran. El sector sanitario y el de la enseñanza han registrado un notable proceso de feminización y, por lo general, engloban aquellos trabajos que a las mujeres les han permitido conciliar la vida profesional y la familiar. Según la Encuesta de Población Activa del primer trimestre de 2021, el 16% de las españolas están ocupadas en el sistema sanitario o de servicios sociales, un 11,1% en el sistema educativo y el 16,5% en el comercio. La hostelería y la industria manufacturera presentan cifras más bajas y muy similares, el 7,3% y 7,2% de las mujeres, respectivamente. Además, otro sector muy feminizado es el del empleo doméstico, un trabajo infravalorado socialmente y, en gran parte, en la economía sumergida, también muy feminizada.

Los trabajos de cuidado y de limpieza constituyen el paradigma de actividades invisibles; sin embargo, son imprescindibles para el sostenimiento de la sociedad y para liberar de cargas a otras mujeres y que estas puedan dedicarse a su desarrollo profesional en condiciones más similares a los hombres. Las dificultades de conciliar la vida laboral y la personal representan un obstáculo o barrera en la promoción profesional de las mujeres. Un indicador ajustado a esta realidad señalaba que tan solo eran ocupados por mujeres el 3,25% de los puestos en los equipos directivos de las mil organizaciones más importantes de España (Millán Vázquez de la Torre, Santos Pita y Pérez Naranjo, 2015: 206).

En el ámbito de la Unión Europea, los datos sobre carrera profesional ponen de manifiesto que los hombres ocupan posiciones más altas que las mujeres, como lo refleja el hecho de que solo un 34% de los directivos en 2018 eran mujeres; además, no hay Estado alguno donde los puestos ocupados por mujeres superen el 50% (Unión Europea, 2019: 15). La desigualdad vertical se acentúa al verificarse que los salarios por hora de las directivas son un 23% más bajos que los de los directivos (Unión Europea, 2019: 16).

Un mercado de trabajo igualitario requiere romper esos “techos de cristal”, condicionados por la cultura organizacional y los estereotipos de género, y esos “suelos resbaladizos” o “suelos pegajosos”, como consecuencia de las responsabilidades familiares asociadas al rol de género femenino, que impiden conseguir la equiparación

GENERALITAT VALENCIANA
IVACE INSTITUT VALENCIÀ DE COMPETITIVITAT EMPRESARIAL
UNIÓN EUROPEA Fondo Europeo de Desarrollo Regional Una manera de hacer Europa
IBV INSTITUTO DE BIOMECÁNICA DE VALENCIA

Proyecto financiado por el programa 2021 de ayudas del Instituto Valenciano de Competitividad Empresarial (IVACE) dirigida a centros tecnológicos de la Comunitat Valenciana para el desarrollo de proyectos de I+D de carácter no económico realizados en cooperación con empresas, cofinanciado por fondos FEDER dentro del Programa Operativo de la Comunitat Valenciana 2014-2020. Ref.IMDEEA/2021/33

(Sarrió, Barberá, Ramos y Candela, 2002). Resulta paradójico que las mujeres, como numerosas estadísticas e investigaciones han mostrado, estén mejor preparadas académicamente, en tanto que obtienen más títulos universitarios y con mejores calificaciones, y no consigan acceder a altos cargos en empresas en proporciones muy superiores.

Éstos y otros datos del mercado de trabajo denotan la falta de ecuanimidad en la distribución de oportunidades, recursos y posibilidades vitales que todavía persisten entre las mujeres y los hombres. Por consiguiente, es necesario desentrañar los factores sociales y culturales que están detrás y sobre los que se requieren actuaciones específicas para que se produzcan cambios de calado.

2.3 La perspectiva de género en la prevención de riesgos laborales.

Los datos analizados en el anterior apartado inciden en revelar las desigualdades que afectan a las mujeres en el mercado laboral. No solo ganan menos, tienen trabajos más precarios y a tiempo parcial, sino que, además, su empleo se concentra en ramas de actividad tradicionalmente feminizadas siendo su incursión en empleos masculinizados poco significativa. Los servicios, el comercio, las actividades sanitarias y de servicios sociales, la educación, la hostelería, la Administración Pública y los empleos domésticos siguen aglutinando casi el 70% del empleo femenino (EPA primer trimestre 2021). Además, cabe resaltar que el común denominador de las actividades feminizadas es su afinidad con las tareas de cuidados a otras personas, lo que pone de manifiesto la proyección de la asignación tradicional de roles e identidades de género sobre la actividad profesional de las mujeres.

Se puede deducir con facilidad que, si hombres y mujeres se sitúan en condiciones y posiciones sociales y económicas diferenciales en el mercado de trabajo, también estarán expuestos a riesgos

GENERALITAT VALENCIANA
IVACE INSTITUT VALENCIÀ DE COMPETITIVITAT EMPRESARIAL
UNIÓN EUROPEA Fondo Europeo de Desarrollo Regional Una manera de hacer Europa
IBV INSTITUTO DE BIOMECÁNICA DE VALENCIA
Proyecto financiado por el programa 2021 de ayudas del Instituto Valenciano de Competitividad Empresarial (IVACE) dirigida a centros tecnológicos de la Comunitat Valenciana para el desarrollo de proyectos de I+D de carácter no económico realizados en cooperación con empresas, cofinanciado por fondos FEDER dentro del Programa Operativo de la Comunitat Valenciana 2014-2020. Ref.IMDEEA/2021/33

distintos y desarrollarán problemas de salud diferentes, como se confirmará después.

La supuesta neutralidad en la prevención de riesgos laborales

Si por prevención de riesgos entendemos el medio que permite anticiparse a los problemas para la salud y la seguridad tratando, a su vez, de controlarlos o eliminarlos, es evidente que la posición diferencial de los trabajadores y las trabajadoras en la organización del trabajo, y las desiguales condiciones en el mismo, afectan de modo distinto a unas y otros tanto en los riesgos, en la prevención, como en la salud. La diversidad que se desprende de la condición de mujer repercute en las condiciones de trabajo y en los riesgos laborales, por lo que "ha de ser tenida en cuenta desde el mismo momento de la gestación de la política de seguridad, con la evaluación de riesgos laborales y la planificación, instrumentos clave de la gestión preventiva" (Igartúa, 2007: 263).

El planteamiento vigente sobre la prevención de los riesgos laborales en nuestro país se origina en la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos laborales (LPRL en adelante), resultante de la transposición de la Directiva Marco Europea sobre salud y seguridad en el trabajo. En el artículo 4 se define el riesgo laboral como "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" (art. 4 LPRL).

La Ley no contempla la perspectiva de género en la prevención y protección de riesgos, solo lo hace al centrarse en promover la mejora de la seguridad y de la salud de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en período de lactancia (Igartúa, 2007: 266). No obstante, aunque no formule explícitamente la obligación de incorporar la perspectiva de género en la evaluación de riesgos y la planificación de la prevención, se deduce del art. 14, al establecer el deber del empresario de garantizar una protección eficaz de la seguridad y salud en el trabajo. Si la eficacia de la protección solo es posible al tener en cuenta la naturaleza y las consecuencias diferentes que los riesgos tienen en los y las trabajadoras, la necesidad de integrar la perspectiva de sexo/género en el sistema de prevención de riesgos laborales se hace evidente (Martínez Yáñez, 2012: 175; Martín Hernández, 2010: 28-30).

GENERALITAT VALENCIANA
IVACE INSTITUT VALENCIÀ DE COMPETITIVITAT EMPRESARIAL
UNIÓN EUROPEA Fondo Europeo de Desarrollo Regional
Una manera de hacer Europa
IBV INSTITUTO DE BIOMECÁNICA DE VALENCIA

Proyecto financiado por el programa 2021 de ayudas del Instituto Valenciano de Competitividad Empresarial (IVACE) dirigida a centros tecnológicos de la Comunitat Valenciana para el desarrollo de proyectos de I+D de carácter no económico realizados en cooperación con empresas, cofinanciado por fondos FEDER dentro del Programa Operativo de la Comunitat Valenciana 2014-2020. Ref.IMDEEA/2021/33

El modelo preventivo que se ha ido configurando con los años fuera y dentro de nuestro país, se define como supuestamente "neutro" en cuanto a género. Esta circunstancia hace que la evaluación de riesgos y la prevención en las empresas se aborde desde un patrón que toma como referencia el trabajo de los hombres. Solo contempla de manera diferencial, como se señalaba, las implicaciones biológicas de la reproducción (embarazo, parto y puerperio). Al adoptar este enfoque, puede que la prevención de los riesgos a los que están expuestas las trabajadoras sean infravalorados o incluso ignorados. Además, el modelo reviste de rasgos androcentristas el tema de la prevención. Como señala la Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo (AESST) (2003), no es insólito que cuando se piensa en la prevención de riesgos laborales la imagen que primero se presenta sea la de hombres trabajando en sectores de alto riesgo, como la construcción, y no la de mujeres que trabajen en sectores como la sanidad o la educación.

La Ley de Igualdad y el cambio de paradigma

La Estrategia comunitaria sobre seguridad y salud en el trabajo (2002-2006) destaca las cuestiones de género al advertir de la necesidad de integrar esta perspectiva en la evaluación de los riesgos, las medidas de prevención y los dispositivos de reparación, teniendo en cuenta las particularidades de las mujeres en cuanto a la salud y la seguridad en el trabajo (Comisión Europea, 2002). En la difusión de las recomendaciones realizada por la AESST se insta a los países miembros a integrar los aspectos de género en todas las fases de la elaboración del plan de prevención de riesgos laborales: desde la identificación de los riesgos, en la que es esencial hacer visibles aquellos que afectan a las mujeres, hasta la puesta en práctica de soluciones, la supervisión y control de su cumplimiento (AESST, 2003, hoja informativa nº 43). Con ello se consagra, definitivamente, el principio de especificidad por razón de sexo en las políticas preventivas.

GENERALITAT VALENCIANA
IVACE INSTITUT VALENCIÀ DE COMPETITIVITAT EMPRESARIAL
UNIÓN EUROPEA Fondo Europeo de Desarrollo Regional Una manera de hacer Europa
IBV INSTITUTO DE BIOMECÁNICA DE VALENCIA

Proyecto financiado por el programa 2021 de ayudas del Instituto Valenciano de Competitividad Empresarial (IVACE) dirigida a centros tecnológicos de la Comunitat Valenciana para el desarrollo de proyectos de I+D de carácter no económico realizados en cooperación con empresas, cofinanciado por fondos FEDER dentro del Programa Operativo de la Comunitat Valenciana 2014-2020. Ref.IMDEEA/2021/33

El cambio de paradigma en España se produce con la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres (en adelante LOIEMH). Los mandatos introducidos por la Ley han tenido, y seguirán teniendo, un gran impacto al repercutir directamente en la LPRL, obligando a reinterpretarla en clave de género. En concreto, la Ley señala la disposición a la igualdad de trato como principio regulador del ordenamiento jurídico (Martínez Yáñez, 2012), incorporando el principio de transversalidad de género en el ámbito de la salud laboral.

Hay dos cuestiones importantes a destacar de la Ley: por un lado, el tratamiento preventivo del acoso sexual y el acoso por razón de sexo, considerando tales acosos como riesgos laborales, y por otro, la obligatoriedad de registrar las variables relacionadas con el sexo en los sistemas de recogida y tratamiento de datos, así como en el estudio y la investigación en materia de prevención de riesgos. El objetivo es detectar y prevenir situaciones en las que los daños derivados del trabajo puedan estar vinculados con el sexo de los trabajadores.

Estas disposiciones marcan un punto de inflexión a la hora de valorar los riesgos ya que, según el Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud (ISTAS), uno de los defectos de los análisis técnicos de valoración de riesgos es aplicar modelos de medición y análisis que no tienen en cuenta las situaciones de riesgo específicas de las mujeres o que puedan afectarlas de manera diferente que a los hombres. Abundando en el tema, la AESST señala la falta de estudios científicos y estadísticos suficientes como una de las circunstancias que han contribuido a lastrar la protección de la seguridad y la salud en el trabajo de las mujeres, lo que ha impedido detectar las áreas en las que es necesario intervenir y cómo ha de realizarse esa intervención (AESST, 2003).

Una de las medidas “estrella” de la Ley de Igualdad, y la más innovadora para favorecer la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, es el permiso de paternidad (art. 44.1). La ampliación a los hombres del derecho a este permiso se ha ido incorporando gradualmente, pese a que las sucesivas reformas están ligadas a la política de promoción de la igualdad de género. Primero se extiende a los trabajadores de ambos sexos el derecho a excedencia y reducción de jornada (ambas sin retribución) como un derecho familiar, exclusivo para uno de los miembros de la pareja

GENERALITAT VALENCIANA
IVACE INSTITUT VALENCIÀ DE COMPETITIVITAT EMPRESARIAL
UNIÓN EUROPEA Fondo Europeo de Desarrollo Regional
Una manera de hacer Europa
IBV INSTITUTO DE BIOMECÁNICA DE VALENCIA

Proyecto financiado por el programa 2021 de ayudas del Instituto Valenciano de Competitividad Empresarial (IVACE) dirigida a centros tecnológicos de la Comunitat Valenciana para el desarrollo de proyectos de I+D de carácter no económico realizados en cooperación con empresas, cofinanciado por fondos FEDER dentro del Programa Operativo de la Comunitat Valenciana 2014-2020. Ref.IMDEEA/2021/33

(Escobedo y Flaquer, 2014). Posteriormente, pasa a concebirse como un derecho individual, extendiéndose al mismo tiempo a los hombres la posibilidad de utilizar tanto el permiso de lactancia, como parte del permiso de maternidad, si este es cedido por la madre. La duración se establece en trece días, ampliable, en caso de parto múltiple, en dos días más por cada hijo o hija a partir del segundo. Se trata de un derecho individual y exclusivo para el padre, tanto en los supuestos de paternidad biológica como en los de adopción y acogimiento.

De los sucesivos cambios en la duración del permiso de paternidad la transformación más notable se produce con la norma actual al establecer que, a partir del primero de enero del año 2021, y para ambos progenitores, el permiso pase a ser de 16 semanas. Hay que resaltar que esta última reforma convierte a nuestro país en uno de los más avanzados de nuestro entorno, situándonos al mismo nivel de países como Suecia, Islandia o Dinamarca.

Los datos proporcionados por la Seguridad Social informan que desde el año 2007 más de 2,7 millones de padres se han beneficiado del permiso parental. Los tramitados de enero a junio del año 2021 (inicio de la última reforma) han sido de 227.349, de ellos 108.751 correspondieron al primer progenitor, habitualmente la madre, y 118.598 al padre, ahora segundo progenitor. Aunque es muy pronto para evaluar estos datos, se observa un aumento en las cifras que tendrán que ser contrastadas con otros indicadores para ver el impacto, positivo o negativo, que tendrá en el ámbito de la conciliación.

En la Comunitat Valenciana, en los seis primeros meses del año 2021, fueron 24.004 los permisos tramitados, 11.246 y 12.758 para el primer y segundo progenitor, respectivamente, lo que sitúa a la Comunitat en el cuarto lugar por número total de prestaciones, detrás de Andalucía con un total de 42.525, Cataluña, 40.482 y Madrid con 32.402 permisos tramitados (Secretaría de Estado de la Seguridad Social, 2021).

Los Planes de Igualdad en las empresas

La Ley de Igualdad obliga a las empresas a adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres. Para ello, establece que las empresas de cincuenta o más trabajadores tienen que elaborar, con-

GENERALITAT VALENCIANA
IVACE INSTITUT VALENCIÀ DE COMPETITIVITAT EMPRESARIAL
UNIÓN EUROPEA Fondo Europeo de Desarrollo Regional Una manera de hacer Europa
IBV INSTITUTO DE BIOMECÁNICA DE VALENCIA
Proyecto financiado por el programa 2021 de ayudas del Instituto Valenciano de Competitividad Empresarial (IVACE) dirigida a centros tecnológicos de la Comunitat Valenciana para el desarrollo de proyectos de I+D de carácter no económico realizados en cooperación con empresas, cofinanciado por fondos FEDER dentro del Programa Operativo de la Comunitat Valenciana 2014-2020. Ref.IMDEEA/2021/33

certar y aplicar un plan de igualdad. Tiene que ir precedido por un diagnóstico de la empresa y negociado, si procede, con la representación legal de trabajadores y trabajadoras. El diagnóstico examina la situación de la empresa desde el proceso de selección, contratación, formación y promoción, pasando por las condiciones de trabajo (incluida una auditoría salarial de mujeres y hombres), la conciliación y la representación femenina en los diferentes niveles de la organización, hasta la prevención del acoso sexual y por razón de sexo. Todo ello con el fin de definir de manera más precisa los objetivos del plan de igualdad.

Como se viene señalando, la participación de las trabajadoras en la consulta y la toma de decisiones de la empresa es escasa, lo que ha supuesto una deficiencia en la evaluación de los riesgos laborales que padecen. Por tanto, una participación que permita expresar a las trabajadoras sus opiniones, aportar sus experiencias, conocimientos y capacidades es condición *sine qua non* para formular y poner en práctica las estrategias de seguridad y salud en el trabajo exigidas por el plan de igualdad. Fomentar y contar con la participación de las trabajadoras en todos los niveles de su elaboración es un requisito indispensable (Azpiroz et al., 2019).

En este sentido, cabe recordar que una de las propuestas de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), en el año 2008, invita a "aumentar la participación de las mujeres y mejorar la situación en los procesos de diálogo", siempre teniendo en cuenta que ello debe formar parte del plan de igualdad de oportunidades (OIT, 2008: 26-28). Además, como plantea Mary Beard, la participación debe ser integral, ya que tampoco debe usarse esta proporcionalidad para tratar solamente "temas de mujeres": infancia, igualdad salarial o violencia de género (Beard, 2018).

En su art. 50, la LOIEMH promueve un distintivo empresarial en materia de igualdad que reconoce y estimula la labor de las empresas comprometidas con la igualdad. Se reserva a las empresas que destaquen en la aplicación de políticas de igualdad de trato y de oportunidades en las condiciones de trabajo, en los modelos de organización y en ámbitos como los servicios, los productos y la publicidad. Además es indispensable que cuenten con un plan de igualdad. Ahondando en el tema, el Instituto de las Mujeres promueve

GENERALITAT VALENCIANA
IVACE INSTITUT VALENCIÀ DE COMPETITIVITAT EMPRESARIAL
UNIÓN EUROPEA Fondo Europeo de Desarrollo Regional
Una manera de hacer Europa
IBV INSTITUTO DE BIOMECÁNICA DE VALENCIA
Proyecto financiado por el programa 2021 de ayudas del Instituto Valenciano de Competitividad Empresarial (IVACE) dirigida a centros tecnológicos de la Comunitat Valenciana para el desarrollo de proyectos de I+D de carácter no económico realizados en cooperación con empresas, cofinanciado por fondos FEDER dentro del Programa Operativo de la Comunitat Valenciana 2014-2020. Ref.IMDEEA/2021/33

la iniciativa Red DIE para facilitar el intercambio de buenas prácticas y experiencias en igualdad de oportunidades en el ámbito laboral. Se comprometen a fomentar el conocimiento en materia de igualdad a través de jornadas técnicas, grupos de trabajo temáticos y estudios *ad hoc*, y compartir experiencias con otras organizaciones y con la sociedad. Las empresas que la integran deben poseer el distintivo "Igualdad en la Empresa". Actualmente son 170 las entidades que la forman (Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades, 2016).

La Comunitat Valenciana ha sido una de las pioneras en implantar este tipo de distintivo a raíz de la Ley 9/2003, de 2 de abril, para la Igualdad entre Mujeres y Hombres. Es una medida que pretende conseguir y fomentar la igualdad de oportunidades bajo la denominación de "Sello de Calidad Empresa Igualitaria" o "Fent Empresa. Iguals en Oportunitats". El sello supone un reconocimiento a las empresas que elaboran planes de igualdad y lo pueden utilizar siempre que obtengan, por parte de la Administración, el visado del plan de igualdad. Según datos de la Vicepresidencia y Conselleria de Igualdad y Políticas Inclusivas, el grueso de las solicitudes de visados de planes de igualdad se ha recibido entre los años 2016 y 2020. En el periodo señalado se han recibido 1.292 solicitudes por parte de las empresas de la Comunitat Valenciana, de las que se han concedido un número de 712 visados. Si ampliamos el periodo observado al año 2008, el número de solicitudes hasta diciembre del año 2020 fue de 1.592, concediéndose un total de 950 visados.

2.4 Diferente sexo, diferentes riesgos

La sexta Encuesta Europea de Condiciones de Trabajo (EWCS en adelante) señala, a grandes rasgos, que los trabajos caracterizados como más "feminizados" se distinguen por una mayor exposición a riesgos ergonómicos y psicosociales, siendo los riesgos de seguridad los que más abundan en los hombres. El género también repercute de modo diferencial en los problemas de salud. En las mujeres los efectos aparecen a largo plazo, presentan una etiología multicausal y son producto de una combinación de riesgos que se dan tanto en el ámbito laboral como fuera del mismo. En los hombres los efectos son más inmediatos y, en mayor medida, el daño es debido a accidentes traumáticos. Estas circunstancias

GENERALITAT VALENCIANA
IVACE INSTITUT VALENCIÀ DE COMPETITIVITAT EMPRESARIAL
UNIÓN EUROPEA Fondo Europeo de Desarrollo Regional Una manera de hacer Europa
IBV INSTITUTO DE BIOMECÁNICA DE VALENCIA
Proyecto financiado por el programa 2021 de ayudas del Instituto Valenciano de Competitividad Empresarial (IVACE) dirigida a centros tecnológicos de la Comunitat Valenciana para el desarrollo de proyectos de I+D de carácter no económico realizados en cooperación con empresas, cofinanciado por fondos FEDER dentro del Programa Operativo de la Comunitat Valenciana 2014-2020. Ref.IMDEEA/2021/33

permiten hablar de diferencias en los riesgos laborales, con impacto desigual en las mujeres o en los hombres, y de diferentes patrones de accidente y enfermedad profesional para ambos (INSHT, Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, 2017).

En términos generales, se considera que las mujeres trabajan en áreas llamadas de "tareas ligeras", y los hombres en "tareas pesadas", etiquetadas así por estar expuestas a riesgos más visibles. Dicha denominación puede provocar, a su vez, solo buscar, -y por tanto solo ver-, los riesgos de las tareas pesadas, olvidando los riesgos más ocultos de las mal llamadas tareas ligeras.

En el siguiente apartado se realiza un recorrido, sin ánimo de ser exhaustivo, por aquellos riesgos que pueden afectar de modo distinto a hombres y mujeres en el transcurso de su vida laboral. En un primer punto se abordan los derivados de los trabajos que realizan, en concreto, los accidentes laborales y los trastornos musculoesqueléticos. En segundo lugar, la mirada se centra en los riesgos asociados a sus diferencias biológicas, siendo el embarazo, el postparto, la lactancia y la menopausia las etapas que requieren especial atención. Seguidamente se abordan los riesgos psicosociales y se cierra el apartado con una alusión a los denominados riesgos emergentes.

Riesgos derivados de los trabajos que realizan

Según un estudio de la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo, los accidentes laborales que sufren las mujeres también suelen ser de signo distinto a los que sufren los hombres, consistiendo por regla general en resbalones, tropiezos, caída a mismo o distinto nivel y accidentes relacionados con equipos de trabajo de oficina y contacto con seres humanos (European Agency for Safety and Health at Work, 2013: 18-20). Estas diferencias vienen dadas, sin duda, por la segregación ocupacional, como se ha señalado en apartados anteriores, y ponen de manifiesto la necesidad de evaluar las causas de la accidentalidad con perspectiva de género.

GENERALITAT VALENCIANA
IVACE INSTITUT VALENCIÀ DE COMPETITIVITAT EMPRESARIAL
UNIÓN EUROPEA Fondo Europeo de Desarrollo Regional
Una manera de hacer Europa
IBV INSTITUTO DE BIOMECÁNICA DE VALENCIA

Proyecto financiado por el programa 2021 de ayudas del Instituto Valenciano de Competitividad Empresarial (IVACE) dirigida a centros tecnológicos de la Comunitat Valenciana para el desarrollo de proyectos de I+D de carácter no económico realizados en cooperación con empresas, cofinanciado por fondos FEDER dentro del Programa Operativo de la Comunitat Valenciana 2014-2020. Ref.IMDEEA/2021/33

		2020	2019	2018	2017	2016	2015
Ambos sexos	**TOTAL**	**446195**	**562756**	**532977**	**515082**	**489065**	**458023**
	Leves	441918	557863	528412	510682	484912	454029
	Graves	3643	4332	3991	3904	3657	3479
	Mortales	634	561	574	496	496	515
Mujeres	**TOTAL**	**124006**	**158153**	**155209**	**153099**	**149466**	**140398**
	Leves	123320	157443	154496	152439	148796	139788
	Graves	654	674	680	637	635	579
	Mortales	32	36	33	23	35	31
Varones	**TOTAL**	**322189**	**404603**	**377768**	**361983**	**339599**	**317625**
	Leves	317883	400420	373916	358243	336116	314241
	Graves	3704	3658	3311	3267	3022	2900
	Mortales	602	525	541	473	461	484

Tabla 1: Evolución del número de accidentes de trabajo, en jornada, según sexo y gravedad. España, 2015-2020.
Fuente: Anuario de Estadísticas del Ministerio de Trabajo y Economía Social. Tabla actualizada a fecha 15 de abril de 2021.

La tabla 1 recoge la evolución del número de accidentes de trabajo, con resultado de baja, que tienen los hombres y las mujeres durante la jornada laboral, desde el año 2015 hasta el año 2020. Se diferencia, así mismo, entre accidentes leves, graves y mortales. Como se puede percibir, los accidentes laborales han ido aumentando gradualmente, siendo mayor la diferencia entre los dos últimos años observados.

La mayoría de los accidentes son de carácter leve, tanto en mujeres como en varones. En la comparativa mujer/varón se manifiesta que los trabajadores presentan cinco veces y media más riesgo de sufrir un accidente grave frente a las trabajadoras y casi quince veces más riesgo de sufrir un accidente laboral con resultado de muerte que sus compañeras.

GENERALITAT VALENCIANA
IVACE INSTITUT VALENCIÀ DE COMPETITIVITAT EMPRESARIAL
UNIÓN EUROPEA Fondo Europeo de Desarrollo Regional
Una manera de hacer Europa
IBV INSTITUTO DE BIOMECÁNICA DE VALENCIA

Proyecto financiado por el programa 2021 de ayudas del Instituto Valenciano de Competitividad Empresarial (IVACE) dirigida a centros tecnológicos de la Comunitat Valenciana para el desarrollo de proyectos de I+D de carácter no económico realizados en cooperación con empresas, cofinanciado por fondos FEDER dentro del Programa Operativo de la Comunitat Valenciana 2014-2020. Ref.IMDEEA/2021/33

No obstante, en los hombres se observa una ligera disminución de los accidentes mortales y, por el contrario, un ligero aumento de este tipo de accidentes en las mujeres. Hecho que puede estar relacionado con el incremento del número de mujeres en los trabajos considerados "masculinizados".

En ambos sexos la edad es un factor diferencial en el número de accidentes sufridos. En los hombres se producen más entre los grupos de edad más jóvenes y en las trabajadoras aumentan gradualmente a medida que aumenta la edad. Además, los accidentes laborales se dan de forma más destacada, entre las trabajadoras, en tipos de trabajos como actividades de servicios a empresas o a personas, trabajos intelectuales y tareas de producción, transformación y almacenamiento. Sin embargo, entre los trabajadores la accidentalidad viene asociada a actividades desarrolladas como operarios de instalaciones y maquinaria (34,8%) y trabajadores cualificados del sector de la construcción. Así mismo, hay diferencias importantes en el trabajo que realizaban en el momento de accidentarse. Ellos (39%) se dedicaban a tareas de producción, transformación, tratamiento o almacenamiento; mientras que el 38,6% de las mujeres desarrollaban actividades de servicios a empresas o a personas y trabajos intelectuales (INSST, 2019:16-20). El hecho de que las mujeres activas trabajen más en el sector de los servicios puede explicar que el número de accidentes sea sensiblemente inferior al de los hombres. Con todo, la evolución de la situación nos advierte de un aumento de la accidentalidad en las mujeres, incluso en los accidentes mortales, como se señala en los datos recogidos en la tabla examinada.

En definitiva, la existencia de segregación vertical y por tareas significa que no se puede suponer que las mujeres y los hombres que trabajan en el mismo sector, o incluso que ejercen la misma profesión, estén expuestos a los mismos peligros y accidentes. Esta realidad diferencial debe de repercutir en la investigación y el análisis de datos estadísticos sobre los accidentes y enfermedades desglosados por sexo, así como en las evaluaciones de riesgos y las intervenciones para paliarlos. Es necesario, como se recomienda desde la AESST, que el foco de atención no se ponga insistentemente en los riesgos o los tipos de accidentes que sufren con mayor frecuencia los hombres, ya que el impacto en función del

GENERALITAT VALENCIANA
IVACE INSTITUT VALENCIÀ DE COMPETITIVITAT EMPRESARIAL
UNIÓN EUROPEA Fondo Europeo de Desarrollo Regional
Una manera de hacer Europa
IBV INSTITUTO DE BIOMECÁNICA DE VALENCIA
Proyecto financiado por el programa 2021 de ayudas del Instituto Valenciano de Competitividad Empresarial (IVACE) dirigida a centros tecnológicos de la Comunitat Valenciana para el desarrollo de proyectos de I+D de carácter no económico realizados en cooperación con empresas, cofinanciado por fondos FEDER dentro del Programa Operativo de la Comunitat Valenciana 2014-2020. Ref.IMDEEA/2021/33

género será desigual.

Por su parte, los trastornos musculoesqueléticos son un problema de salud muy común en la población trabajadora. Abarca desde ligeras molestias hasta patologías graves e incluso crónicas de difícil recuperación. Se pueden producir con motivo de un accidente de trabajo, pero la mayoría de las veces son consecuencia de una exposición más o menos prolongada en el tiempo a movimientos repetitivos, manipulación manual de cargas, posturas forzadas, etc. (Messing y Seifert, 2002) y suelen estar relacionados con la exposición a malas condiciones ergonómicas, tanto en trabajadoras como en trabajadores.

Aunque mujeres y hombres señalan niveles similares en este tipo de trastornos, son ellas las que lo notifican más a menudo, excepto en los casos de dolencias dorso-lumbares. Como se viene señalando, la posición diferencial de las mujeres en el mercado laboral las sitúa en trabajos que se asocian a este tipo de trastorno. Las posturas forzadas, las tareas monótonas y repetitivas, los métodos de trabajo inadecuados, el trabajar de pie, etc. están presentes en muchos de los puestos de trabajo y en los sectores de actividad en los que están más representadas las mujeres. Así mismo, la mayor exposición de las mujeres al estrés laboral favorece que desarrollen, en mayor medida que los hombres, este tipo de molestias.

No es de extrañar, por tanto, que los trastornos musculoesqueléticos continúen siendo uno de los problemas de salud más habituales, según lo recogido por la 6ª EWCS. Las dolencias localizadas en cuello-hombro-brazo-mano se igualan, en frecuencia, a las dolencias de espalda (45% y 46%, respectivamente). Las extremidades inferiores también pueden verse afectadas, y dolencias como la bursitis suelen aparecer en trabajos que requieren arrodillarse, como al fregar suelos, empleos ejercidos, en su mayor parte, por las mujeres que trabajan en el sector de la limpieza o del trabajo a domicilio.

Al respecto, y siguiendo con la información proporcionada por la 6ª EWCS, los datos apuntan que son los hombres los que manejan cargas pesadas en mayor proporción que las mujeres (43% y 29%, respectivamente). Por su parte, las mujeres levantan o mueven personas en mayor medida que los hombres (17% y 5%, respectivamente), una tarea especialmente frecuente en

GENERALITAT VALENCIANA
IVACE INSTITUT VALENCIÀ DE COMPETITIVITAT EMPRESARIAL
UNIÓN EUROPEA Fondo Europeo de Desarrollo Regional Una manera de hacer Europa
IBV INSTITUTO DE BIOMECÁNICA DE VALENCIA
Proyecto financiado por el programa 2021 de ayudas del Instituto Valenciano de Competitividad Empresarial (IVACE) dirigida a centros tecnológicos de la Comunitat Valenciana para el desarrollo de proyectos de I+D de carácter no económico realizados en cooperación con empresas, cofinanciado por fondos FEDER dentro del Programa Operativo de la Comunitat Valenciana 2014-2020. Ref.IMDEEA/2021/33

trabajos relacionados con la salud y en la que predominan las mujeres; el alto porcentaje de mujeres sin contrato que levantan o mueven personas (34%) puede estar relacionado con el cuidado de personas en los hogares (6ªEWCS, 2017:34).

Pese a todo lo expuesto, la AESST advierte que la cuestión de los trastornos musculo esqueléticos, siguiendo el modelo androcentrista de prevención de riesgos laborales, "ha sido más estudiada en el caso de los hombres. Es necesario investigar con más detalle los factores de pronóstico entre las mujeres, así como si el riesgo varía entre hombres y mujeres expuestos a los mismos riesgos laborales" (AESST, 2016).

Riesgos asociados a las diferencias biológicas entre mujeres y hombres

Las diferencias biológicas entre mujeres y hombres explican solo una parte de los impactos en la salud. En este sentido, la menstruación, el embarazo, la maternidad y la lactancia, y la menopausia son momentos en que las mujeres sufren transformaciones que requieren de una especial atención a la salud. Por otro lado, una visión más global de la reproducción muestra cómo algunas condiciones de trabajo afectan tanto a hombres como a mujeres en la función reproductiva. Aunque los determinantes biológicos no son suficientes para explicar los perfiles de riesgo que presentan de forma diferenciada mujeres y hombres, sí se deben tratar de forma específica en los procesos de evaluación y prevención de riesgos laborales. Estos, junto a las condiciones de vida, el acceso a los recursos y las condiciones de trabajo, generan más diferencias entre sexos en la salud y el bienestar (OIT, 2013).

La protección de la situación de embarazo, postparto y lactancia puede sintetizarse, según Igartúa, en una tutela que parte de la evaluación de riesgos, verdadero núcleo duro del sistema preventivo, cuyos resultados determinarán la necesidad de adoptar medidas preventivas que pasan de forma secuencial o escalonada desde meras adaptaciones de las condiciones de trabajo y tareas hasta la suspensión del contrato de trabajo (Igartúa, 2009).

La actividad preventiva se refleja de manera clara en la normativa española de la LPRL, más específicamente en sus artículos 25 y 26, estableciendo unas pautas de actuación cuando los riesgos no se pueden reducir o eliminar. Para llevar a cabo

GENERALITAT VALENCIANA
IVACE INSTITUT VALENCIÀ DE COMPETITIVITAT EMPRESARIAL
UNIÓN EUROPEA Fondo Europeo de Desarrollo Regional
Una manera de hacer Europa
IBV INSTITUTO DE BIOMECÁNICA DE VALENCIA
Proyecto financiado por el programa 2021 de ayudas del Instituto Valenciano de Competitividad Empresarial (IVACE) dirigida a centros tecnológicos de la Comunitat Valenciana para el desarrollo de proyectos de I+D de carácter no económico realizados en cooperación con empresas, cofinanciado por fondos FEDER dentro del Programa Operativo de la Comunitat Valenciana 2014-2020. Ref.IMDEEA/2021/33

una buena intervención sobre este tipo de riesgo laboral, la acción tiene que ser preventiva. Es decir, no se pueden dejar las acciones de protección a partir del momento en que se comunica la situación de embarazo de la trabajadora. Debe estar presente desde el mismo momento en que se diseñan y evalúan los puestos de trabajo. La valoración inicial de riesgos permite actuar con rapidez sobre ellos, desde que se comunica la posible situación de embarazo, eliminándolos o minimizándolos.

La Unión Europea cuenta con una Directiva específica sobre la protección de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz recientemente o en período de lactancia (Directiva 92/85/CEE). En nuestro país, la LPRL es la que establece las normas de protección, siendo la LOIEMH la que pone fin a la situación de desprotección que se había creado durante la lactancia. En ambas se especifica que la dirección de la empresa está obligada a realizar una evaluación de riesgos para estas trabajadoras. En primer lugar, debe adoptar medidas para eliminar los peligros y evitar o reducir los riesgos detectados. Si no es posible eliminar los riesgos, la norma establece que la empresa deberá ofrecer a la trabajadora un trabajo alternativo o, si no es posible, la trabajadora podrá ser dispensada de su trabajo al tiempo que se mantiene su salario (LPRL arts. 25 y 26). La Directiva contiene asimismo medidas en materia de permisos de maternidad, permisos para exámenes prenatales y protección contra despidos.

Finalmente, y aunque los riesgos para el embarazo y la lactancia han sido durante décadas el único tipo de riesgo laboral en que la perspectiva de género se ha tenido en cuenta, es necesario seguir estudiando los riesgos en este ámbito y la forma de prevenirlos, por ejemplo, en el campo de los riesgos derivados de los productos químicos que pueden afectar a la salud reproductiva y las consecuencias que el trabajo repetitivo, su ritmo acelerado y las posturas estáticas puedan tener para los periodos de embarazo y lactancia. Además, no debemos dejar de mencionar la importancia de los mecanismos de prevención de los riesgos laborales que pueden afectar a la salud reproductiva de los varones en edad fértil. La exposición a sustancias tóxicas o nocivas puede afectar al desarrollo y la calidad del espermatozoide, y por ende, originar trastornos en la fecundación. Por tanto, si se desatienden estos problemas, estaremos, de modo indirecto, desprotegiendo la salud de las mujeres durante la gestación, por ejemplo, abortos, posibles malformaciones del feto, etc

GENERALITAT VALENCIANA
IVACE INSTITUT VALENCIÀ DE COMPETITIVITAT EMPRESARIAL
UNIÓN EUROPEA Fondo Europeo de Desarrollo Regional Una manera de hacer Europa
IBV INSTITUTO DE BIOMECÁNICA DE VALENCIA

Proyecto financiado por el programa 2021 de ayudas del Instituto Valenciano de Competitividad Empresarial (IVACE) dirigida a centros tecnológicos de la Comunitat Valenciana para el desarrollo de proyectos de I+D de carácter no económico realizados en cooperación con empresas, cofinanciado por fondos FEDER dentro del Programa Operativo de la Comunitat Valenciana 2014-2020. Ref.IMDEEA/2021/33

La población activa de la UE está envejeciendo, por lo que resulta decisivo adoptar estrategias de seguridad y salud en el trabajo asociadas a la edad. Esto significa que las mujeres de mayor edad, de más de 45 años, ocupan en la actualidad un lugar importante en el mercado de trabajo. Tanto para las empresas como para la economía en su conjunto, así como para el propio bienestar de las mujeres de mayor edad, es importante que el trabajo no tenga efectos negativos sobre su salud. No obstante, los hombres y las mujeres se enfrentan a problemas diferentes en relación con la edad. El envejecimiento está asociado a una serie de cambios en la capacidad física y en la salud y pueden estar influidos por factores biológicos hormonales asociados al sexo.

Gran parte de la investigación sobre salud reproductiva se ha centrado en las mujeres embarazadas y en la protección del feto. La posible influencia de las condiciones de trabajo en las cuestiones de salud femenina, como la menstruación y la menopausia, ha sido ignorada por completo. Su impacto en la vida personal de las mujeres es bien conocido y, sin embargo, parece completamente olvidado en la prevención de riesgos laborales.

En el caso de la menopausia, además de los efectos psicológicos causados por este cambio hormonal (como la ansiedad, la tristeza o la depresión), los síntomas físicos pueden dificultar el desempeño de determinadas actividades laborales. Los sofocos, el cansancio, la irritabilidad y las alteraciones del sueño son algunos de sus síntomas. También aumenta el riesgo de sufrir enfermedades cardiovasculares y el riesgo de osteoporosis se incrementa por la disminución de las hormonas femeninas aumentando, con ello, el riesgo de accidentes laborales por fractura de huesos. Sin embargo, sí se ha prestado más atención a la posibilidad de que los cambios hormonales produzcan trastornos musculoesqueléticos en las mujeres, como el síndrome del túnel carpiano. No obstante, y como se viene reiterando, pocas son las investigaciones científicas que se centran en analizar los problemas de riesgos laborales con un patrón de perspectiva de género y en el caso de la menopausia tenemos un claro ejemplo.

Si aceptamos que la menopausia dificulta el trabajo para las mujeres, sería lógico que los defensores de la salud laboral tomaran medidas al respecto. Sin embargo, aún queda mucho trabajo

GENERALITAT VALENCIANA
IVACE INSTITUT VALENCIÀ DE COMPETITIVITAT EMPRESARIAL
UNIÓN EUROPEA Fondo Europeo de Desarrollo Regional
Una manera de hacer Europa
IBV INSTITUTO DE BIOMECÁNICA DE VALENCIA

Proyecto financiado por el programa 2021 de ayudas del Instituto Valenciano de Competitividad Empresarial (IVACE) dirigida a centros tecnológicos de la Comunitat Valenciana para el desarrollo de proyectos de I+D de carácter no económico realizados en cooperación con empresas, cofinanciado por fondos FEDER dentro del Programa Operativo de la Comunitat Valenciana 2014-2020. Ref.IMDEEA/2021/33

por hacer tanto desde el punto de vista legislativo como desde la generación de conocimiento que permita actuar de forma adecuada.

Con todo, los informes de la AESST establecen unas líneas generales de actuación que podrían introducirse en la evaluación de este tipo de riesgos. También sugieren varias formas en las que las políticas en materia de seguridad y salud laborales pueden ser tenidas en cuenta para mejorar las condiciones laborales de las trabajadoras. Entre las medidas de control y prevención se incluyen: control de la temperatura, instalaciones de descanso y aseo adecuadas, pausas flexibles, uniformes y ropa de protección adecuada, reducción de jornadas laborales excesivas, políticas laborales y condiciones de trabajo flexible, fácil acceso a la información y al asesoramiento, etc. (AESST, 2006: 94-95).

Los riesgos psicosociales

Las expresiones: organización del trabajo y factores organizativos, se utilizan muchas veces de manera intercambiable con factores psicosociales para aludir a las condiciones de trabajo que pueden conducir al estrés[2] . Los riesgos psicosociales hacen referencia a las características del trabajo y del entorno, del contexto social y organizacional que, junto con las características individuales de la persona trabajadora, tienen la probabilidad de generarle daños (Cox y Griffiths, 1996: 127, citado por Castro, 2020: 280). Además pueden tener efectos perjudiciales para la salud, debido a que son disfuncionales y actúan como desencadenantes de tensión y estrés laboral.

La mayoría de las situaciones laborales que se señalan como riesgos psicosociales, y que pueden ser desencadenantes de estrés laboral, son aquellas que se dan más en las mujeres que en los hombres. La inseguridad laboral y los factores determinantes de la misma (antigüedad, empleabilidad, subempleo, tipos de jornada y contrato, así como el desempleo y la precariedad) aumentan las exigencias emocionales en el trabajo y, como se ha constatado en los datos expuestos en anteriores apartados, están más presentes en el empleo femenino (Castro, 2020).

La Agencia Europea de Seguridad y Salud en el Trabajo ya señalaba en 2007 la existencia de 42 riesgos psicosociales (EU-OSHA, 2007). Según la misma Agencia, existen principalmente cuatro

[2] Enciclopedia de salud y seguridad en el trabajo de la OIT. Edición en línea.

Proyecto financiado por el programa 2021 de ayudas del Instituto Valenciano de Competitividad Empresarial (IVACE) dirigida a centros tecnológicos de la Comunitat Valenciana para el desarrollo de proyectos de I+D de carácter no económico realizados en cooperación con empresas, cofinanciado por fondos FEDER dentro del Programa Operativo de la Comunitat Valenciana 2014-2020. Ref.IMDEEA/2021/33

grandes tendencias debido a la organización actual del mercado de trabajo: 1) la inseguridad laboral, 2) el conflicto trabajo-familia, 3) el trabajo emocional, y 4) la intensificación de las demandas laborales.

La doble presencia se señala como uno de los elementos distintivos de riesgo psicosocial específico de género (Castro, 2020). Se considera un riesgo para la salud y se asocia a peores indicadores de salud mental, vitalidad y estrés. Las estadísticas nacionales y europeas prueban que el estado de salud de las mujeres asalariadas empeora a medida que aumenta el número de personas (niños y niñas y personas dependientes) que requieren cuidados en el núcleo de convivencia familiar. También se ha demostrado que cuando se combina la doble presencia y la realización de trabajos con elevada tensión (exigencias elevadas y bajo control sobre el trabajo), los efectos sobre la salud pueden ser mayores.

Como se viene argumentando, si bien las obligaciones de las mujeres se han ampliado con la incorporación al trabajo retribuido, apenas lo han hecho las responsabilidades de los varones en la esfera doméstica. Es notorio que los beneficios del trabajo remunerado aumentan la satisfacción y las oportunidades de recompensa de las mujeres. Así mismo, las pruebas científicas señalan que la salud física y mental de las mujeres trabajadoras, con o sin hijos, es mejor que la de las mujeres que no trabajan. No obstante, si la calidad del puesto de trabajo es baja, está mal remunerado, con horarios irregulares y poco valorado socialmente, disminuye su efecto protector para las mujeres (González Sanjuán, 2008). Es decir, "la actividad laboral extradoméstica puede significar un antídoto contra la enfermedad, pero las ventajas que reporta pueden verse superadas por la presencia de estrés o ansiedad que empeoren la salud" (González Sanjuán, 2008: 68).

Es incuestionable que, a pesar de las mejoras introducidas por la legislación pertinente, aún recae mayoritariamente sobre las mujeres la necesidad de responder a las demandas del trabajo doméstico y a las del trabajo asalariado. Son ellas las que asumen cargas que no solo desencadenan un conflicto en el binomio trabajo-familia, sino que se convierten en una variable que condiciona decisiones importantes de carácter laboral, como pueden ser la adaptación del horario de trabajo, la reducción de la jornada laboral o la excedencia

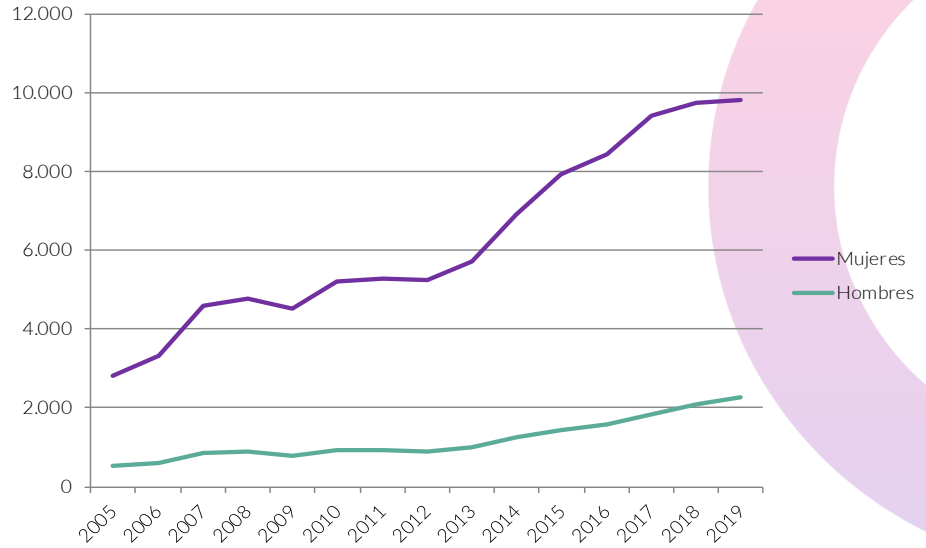
GENERALITAT VALENCIANA
IVACE INSTITUT VALENCIÀ DE COMPETITIVITAT EMPRESARIAL
UNIÓN EUROPEA Fondo Europeo de Desarrollo Regional
Una manera de hacer Europa
IBV INSTITUTO DE BIOMECÁNICA DE VALENCIA
Proyecto financiado por el programa 2021 de ayudas del Instituto Valenciano de Competitividad Empresarial (IVACE) dirigida a centros tecnológicos de la Comunitat Valenciana para el desarrollo de proyectos de I+D de carácter no económico realizados en cooperación con empresas, cofinanciado por fondos FEDER dentro del Programa Operativo de la Comunitat Valenciana 2014-2020. Ref.IMDEEA/2021/33

por cuidados familiares. Así lo evidencian las estadísticas del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social sobre la evolución del indicador de la excedencia por cuidados familiares en los últimos quince años en España, marcando diferencias notables entre los hombres y las mujeres.

Los datos indican que, en los quince años analizados, el total de hombres que piden la excedencia por cuidados familiares ha experimentado un aumento continuo, con oscilaciones a la baja coincidentes con momentos de crisis económica, como se puede observar en el gráfico 9. Si en el año 2005 el número de permisos de excedencia que demandan los hombres era de 519, al final del periodo examinado, el año 2019, era de 2.260. El incremento supone tres puntos porcentuales en 15 años, es decir, si en el año 2005 la excedencia demandada por los varones supone un 15,6% del total, en el año 2019 representa el 18,7%. No obstante, el ritmo de crecimiento ha sido más lento de lo que cabía de esperar, sobre todo si se tienen en cuenta las medidas legislativas encaminadas a mejorar la conciliación de la vida laboral y familiar. Se puede resaltar que la mujer continúa siendo la demandante del mayor número de excedencias por cuidados familiares, pasando de 2.813 en el año 2005, a 9.798 en el año 2019. En este caso también se reflejan las oscilaciones coincidentes con periodos de crisis económica, donde se reduce el número de excedencias.

En la Comunitat Valenciana el comportamiento de este indicador es muy similar, siendo más elevado en el caso de las mujeres. Para el mismo periodo de tiempo evaluado (2005 a 2019) las excedencias concedidas a las mujeres pasan de 439 a 776. Las concedidas a los hombres han experimentado un aumento notable ya que casi se triplican en los 14 años comparados, pasando de 67 a 174, lo que supone un aumento de cinco puntos porcentuales. No obstante, las cifras globales evidencian la persistencia de la brecha de género.

Gráfico 9. Evolución excedencias 2005-2019.



Fuente: Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social. http://www.mites.gob.es/es/estadisticas/contenidos/anuario.htm . Actualizados a 28 de diciembre de 2020.

Proyecto financiado por el programa 2021 de ayudas del Instituto Valenciano de Competitividad Empresarial (IVACE) dirigida a centros tecnológicos de la Comunitat Valenciana para el desarrollo de proyectos de I+D de carácter no económico realizados en cooperación con empresas, cofinanciado por fondos FEDER dentro del Programa Operativo de la Comunitat Valenciana 2014-2020. Ref.IMDEEA/2021/33

Otro de los indicadores que nos permite medir el avance en la conciliación es el número de horas dedicadas a cuidados y labores domésticas. En el año 2016, según los datos que presenta el INE en su publicación *Mujeres y hombres en España*, las mujeres dedicaban 38 horas semanales al cuidado o educación de menores, 20 horas semanales a cocinar o hacer labores domésticas y 38 horas semanales al cuidado de personas con discapacidad, menores y mayores de 75 años; frente a ello, los hombres destinaban a estas actividades 23, 11 y 28 horas, respectivamente (INE, 2016). Y es que la realidad laboral femenina está marcada por la presión que sufren las mujeres a la hora de tener que responder a las demandas del trabajo asalariado y al trabajo doméstico-familiar.

En cuestiones de conciliación, nuestro país está a la cola de la Europa de los 28. En la Unión Europea, en el año 2016, por término medio, el 92 % de las mujeres de 25 a 49 años (con hijos menores de 18 años) cuidaba a sus hijos diariamente, en comparación con el 68 % de los hombres.

Entre los Estados miembros las mayores diferencias se observaron en Grecia (95 % de las mujeres y 53 % de los hombres) y Malta (93 % y 56 %), mientras que las más pequeñas se encontraron en Suecia (96 % de las mujeres y 90 % de los hombres). España (95% de las mujeres y 68% de los hombres) se coloca por debajo de la media europea. Salimos mejor parados en el reparto de tareas domésticas (84% de las mujeres y 42% de los hombres), con una posición por encima de la media de los países del UE (79% de las mujeres en comparación con el 34% de los hombres) (INE, 2019: 24-26).

Indudablemente, los resultados de la carga de trabajo más la carga derivada de la situación personal y familiar, como señala la Estrategia Europea de Seguridad y Salud en el Trabajo (EESST) 2015/2020, provoca riesgos y daños físicos y psicológicos identificables. Las jornadas de trabajo remunerado y no remunerado, acompañado de la falta o poco apoyo y de la dificultad para adecuar horarios laborales a las necesidades familiares y personales, inciden evidentemente en situaciones de estrés, ansiedad e insatisfacción (Grau Pineda, 2017:45).

Las cifras revelan que son las mujeres las que, aún hoy, pasan períodos fuera del mercado laboral más a menudo que los hombres por cuidados familiares, dedican más horas semanales a los

GENERALITAT VALENCIANA
IVACE INSTITUT VALENCIÀ DE COMPETITIVITAT EMPRESARIAL
UNIÓN EUROPEA Fondo Europeo de Desarrollo Regional
Una manera de hacer Europa
IBV INSTITUTO DE BIOMECÁNICA DE VALENCIA

Proyecto financiado por el programa 2021 de ayudas del Instituto Valenciano de Competitividad Empresarial (IVACE) dirigida a centros tecnológicos de la Comunitat Valenciana para el desarrollo de proyectos de I+D de carácter no económico realizados en cooperación con empresas, cofinanciado por fondos FEDER dentro del Programa Operativo de la Comunitat Valenciana 2014-2020. Ref.IMDEEA/2021/33

trabajos no remunerados de cuidado y a las labores domésticas.

Estas circunstancias influyen negativamente en el desarrollo de su carrera laboral, en el salario y, consecuentemente, en su jubilación, propiciando que estén más expuestas a los riesgos psicosociales.

En definitiva, si la corresponsabilidad y el reparto equitativo de las tareas domésticas y de cuidados son tan decisivos en la situación laboral de las mujeres, las políticas deben ir dirigidas fundamentalmente a conseguir una mayor sensibilización desde edades muy tempranas, en la que se eliminen los roles y estereotipos de género que asocian las actividades domésticas y de cuidados a las mujeres.

Por último, merece una atención especial un tipo de riesgo psicosocial que sufren las mujeres: el acoso, tanto el acoso sexual como el acoso por razón de género. La violencia de género en el trabajo ha tenido un reciente tratamiento como riesgo psicosocial, debido a que las estadísticas ponen de manifiesto que existen unos riesgos específicos para las mujeres relacionados con las condiciones de trabajo, como pueden ser el carácter temporal, las responsabilidades familiares y la subrepresentación en la que se encuentran (Pérez del Río, 2007: 188). Además, el acoso sexual y acoso por razón de género[3] están recogidos como riesgos laborales tanto en la LPRL como en la LOIEMH y tienen un papel destacado como elemento básico de prevención en el plan de igualdad.

El art. 48 de la Ley de Igualdad señala que las empresas tienen el deber de promover las condiciones de trabajo que eviten ambos tipos de acoso y de actuar proponiendo medidas encaminadas a prevenirlos, facilitando las denuncias o las reclamaciones formuladas. La dirección, por su parte, tiene que negociar las medidas preventivas para atajarlos y la representación de los y las trabajadoras tiene que asumir las tareas de sensibilización, notificando, además, a la dirección conductas o comportamientos que pudieran propiciarlos.

Al respecto, la obligatoriedad del plan de igualdad en la empresa ha sido el cauce que permite afianzar los acosos como un riesgo específico en las acciones de prevención, debido a que los

[3] La Ley de Igualdad define el acoso sexual: "Cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo" (art. 7.1); comprendiendo conductas verbales, no verbales y de carácter físico. El acoso por razón de sexo, se define como: "Cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo" (art. 7.2), abarcando el uso de conductas discriminatorias por razón de sexo; desprecio de las capacidades, habilidades y potencial intelectual de las mujeres; asignar tareas por debajo de la capacidad profesional o competencias de la persona; trato desfavorable por razón de embarazo o maternidad; conductas explícitas o implícitas que limiten el acceso al empleo o a su continuidad en el mismo, a la formación profesional, las retribuciones o cualquier otra materia relacionada con las condiciones de trabajo.

GENERALITAT VALENCIANA
IVACE INSTITUT VALENCIÀ DE COMPETITIVITAT EMPRESARIAL
UNIÓN EUROPEA Fondo Europeo de Desarrollo Regional Una manera de hacer Europa
IBV INSTITUTO DE BIOMECÁNICA DE VALENCIA

Proyecto financiado por el programa 2021 de ayudas del Instituto Valenciano de Competitividad Empresarial (IVACE) dirigida a centros tecnológicos de la Comunitat Valenciana para el desarrollo de proyectos de I+D de carácter no económico realizados en cooperación con empresas, cofinanciado por fondos FEDER dentro del Programa Operativo de la Comunitat Valenciana 2014-2020. Ref.IMDEEA/2021/33

efectos de las acciones contra la propia dignidad e intimidad de la persona trabajadora tienen una forma, una naturaleza y unas consecuencias concretas (Moreno Giménez y Báez León, 2010). En cumplimiento del eje segundo del Pacto de Estado contra la violencia de género de 2017, se establece la obligación de implantar medidas y protocolos contra el acoso sexual o el acoso por razón de sexo en las empresas.

Sin lugar a dudas, la magnitud del problema queda reflejada en los datos de la última Macroencuesta de Violencia contra la Mujer 2019, a una muestra de 9.458 mujeres de 16 y más años residentes en España. Los datos indican que el 40,4% de las mujeres encuestadas (8.240.537) ha sufrido acoso sexual en algún momento de su vida y el 10,2% (2.071.764) se había producido en los últimos 12 meses. Si el problema se traslada al ámbito laboral, el 17,3% de mujeres que han respondido a la pregunta sobre el sexo del agresor señalaba a alguien del trabajo (6,5% un jefe o supervisor hombre, 12,5% otro hombre del trabajo, 0,3% una jefa o supervisora, 0,9% otra mujer del trabajo). Estas cifras señalan que prácticamente 1 de cada 5 mujeres acosadas sexualmente lo han sido en el ámbito laboral (Subdirección General de Sensibilización, Prevención y Estudios de la Violencia de Género, 2020).

Si el foco se dirige a la prevalencia del acoso reiterado (stalking), la encuesta revela que también este tipo de acoso encuentra en el trabajo uno de sus escenarios: al ser preguntadas las mujeres víctimas por el tipo de vínculo que mantenían con el agresor, el 4,1% señala a su jefe o supervisor, mientras que el 7,3% indica que fue otra persona del trabajo, en concreto hombre (Subdirección General de Sensibilización, Prevención y Estudios de la Violencia de Género, 2020).

Así pues, la evidencia empírica señala que el entono del trabajo no está libre de acosos. Sus consecuencias sobre la calidad de vida laboral de las trabajadoras son amplias y las repercusiones que tiene sobre la salud se extienden tanto a los aspectos físicos como a los psicológicos y sociales.

GENERALITAT VALENCIANA
IVACE INSTITUT VALENCIÀ DE COMPETITIVITAT EMPRESARIAL
UNIÓN EUROPEA Fondo Europeo de Desarrollo Regional
Una manera de hacer Europa
IBV INSTITUTO DE BIOMECÁNICA DE VALENCIA
Proyecto financiado por el programa 2021 de ayudas del Instituto Valenciano de Competitividad Empresarial (IVACE) dirigida a centros tecnológicos de la Comunitat Valenciana para el desarrollo de proyectos de I+D de carácter no económico realizados en cooperación con empresas, cofinanciado por fondos FEDER dentro del Programa Operativo de la Comunitat Valenciana 2014-2020. Ref.IMDEEA/2021/33

Riesgos emergentes

La crisis sanitaria internacional más relevante del siglo XXI, derivada del Covid-19, no solo amenaza la salud de las personas, sino que, además, está teniendo graves consecuencias económicas y sociales. La UE advierte que el impacto diferencial de la pandemia fue la gran transición hacia el teletrabajo. En julio de 2020, casi el 50 % de la mano de obra de la UE había pasado, parcial o exclusivamente, al teletrabajo, y "dado que no todo el mundo tiene a su disposición esta opción, este fenómeno abre nuevas brechas en el mercado laboral, ya que las personas más cualificadas y las que habitan en las zonas urbanas tienen más probabilidades de que sus puestos de trabajo estén protegidos mediante la capacidad para el teletrabajo" (Eurofound, 2021).

La situación de pandemia ha supuesto un aumento importante en el número de trabajadoras y trabajadores que se han visto, de la noche a la mañana, desarrollando su jornada laboral desde su domicilio y en unas condiciones laborales sin definir y en situaciones de graves carencias, lo que ha hecho saltar la alarma sobre los numerosos riesgos que puede acarrear, especialmente para la salud laboral de las mujeres.

En efecto, uno de los riesgos laborales emergentes, derivado del diseño de nuevas formas de trabajo asociadas al uso de las nuevas tecnologías de la información y la comunicación, es el denominado teletrabajo o trabajo a distancia. La excepcional crisis sanitaria del Covid-19 ha provocado que la modalidad del teletrabajo haya alcanzado, en nuestro país, a un 34% de personas (Peiró y Soler, 2020: 5). Esta situación ha supuesto una mayor dificultad para las mujeres a la hora de conciliar el trabajo y la vida personal y familiar, lo que requiere el replanteamiento del actual reparto de tareas domésticas y de cuidados, para afrontar el reto de la corresponsabilidad y eliminar las consecuencias negativas que pueda tener para la salud y el desarrollo profesional de las mujeres (Ramos y Gómez, 2020). A ello se añaden los problemas de conciliación que ya son especialmente graves en los casi dos millones de hogares monoparentales que había en nuestro país, estando el 81,4% formados por mujeres con hijos, según datos de la Encuesta Continua de Hogares de 2020.

En este sentido, el Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia, entre otras medidas recoge el derecho a la prevención

GENERALITAT VALENCIANA
IVACE INSTITUT VALENCIÀ DE COMPETITIVITAT EMPRESARIAL
UNIÓN EUROPEA Fondo Europeo de Desarrollo Regional Una manera de hacer Europa
IBV INSTITUTO DE BIOMECÁNICA DE VALENCIA

Proyecto financiado por el programa 2021 de ayudas del Instituto Valenciano de Competitividad Empresarial (IVACE) dirigida a centros tecnológicos de la Comunitat Valenciana para el desarrollo de proyectos de I+D de carácter no económico realizados en cooperación con empresas, cofinanciado por fondos FEDER dentro del Programa Operativo de la Comunitat Valenciana 2014-2020. Ref.IMDEEA/2021/33

de riesgos laborales y su aplicación normativa en esta modalidad de trabajo, y en lo referido a la prevención, evaluación y planificación. En el articulado se establece que "las personas que realizan trabajo a distancia tienen los mismos derechos que las personas trabajadoras presenciales en materia de conciliación y corresponsabilidad, incluyendo el derecho de adaptación a la jornada establecido en el artículo 34.8 del Estatuto de los Trabajadores, a fin de que no interfiera el trabajo con la vida personal y familiar" (art. 4.5).

No obstante, hay que estar alerta sobre las consecuencias del trabajo a distancia. Puede ser una oportunidad para redistribuir las cargas de trabajo doméstico, para fomentar la racionalización de los horarios en el trabajo presencial, la concentración de días hábiles o el reparto de trabajo, pero un riesgo para las mujeres (Ramos y Gómez, 2020).

2.5 Consideraciones finales

Las desigualdades entre las mujeres y los hombres han sido y continúan siendo notorias en el ámbito laboral. Los datos expuestos en este capítulo muestran que la incorporación a la población activa es inferior en las mujeres y el desempleo significativamente superior, que las condiciones del empleo femenino no se han equiparado a las del masculino y que la brecha salarial por sexo es muy destacada. Otros indicadores que informan de las condiciones socioeconómicas del trabajo remunerado apuntan en la misma dirección: la desventaja de las mujeres y la necesidad de desarrollar políticas sociales capaces de actuar sobre los factores condicionantes. En este sentido, llama poderosamente la atención que el nivel de formación de las mujeres sea más elevado; sin embargo, no parece suficiente para igualarse a los varones en la participación en el mercado de trabajo o a la hora de ocupar puestos de responsabilidad.

La desventaja de las mujeres, con la consiguiente necesidad de considerar las diferencias entre un sexo y otro, es producto de una construcción social de tipo patriarcal. Basta comprobar cómo

GENERALITAT VALENCIANA
IVACE INSTITUT VALENCIÀ DE COMPETITIVITAT EMPRESARIAL
UNIÓN EUROPEA Fondo Europeo de Desarrollo Regional
Una manera de hacer Europa
IBV INSTITUTO DE BIOMECÁNICA DE VALENCIA
Proyecto financiado por el programa 2021 de ayudas del Instituto Valenciano de Competitividad Empresarial (IVACE) dirigida a centros tecnológicos de la Comunitat Valenciana para el desarrollo de proyectos de I+D de carácter no económico realizados en cooperación con empresas, cofinanciado por fondos FEDER dentro del Programa Operativo de la Comunitat Valenciana 2014-2020. Ref.IMDEEA/2021/33

los diferentes Estados miembros de la Unión Europea arrojan indicadores en una línea similar, como lo demuestra el hecho de que, en 2018, la diferencia en las tasas de empleo entre mujeres y hombres aumenta con el número de hijos, o que alrededor de un tercio (34%) de los directivos de la UE son mujeres. Asimismo, en 2017 se constató que las mujeres ganaron menos que los hombres en todos los Estados; concretamente, al comparar el salario medio bruto por hora, las mujeres ganaron un 16 % menos que los hombres (Unión Europea, 2019).

Las múltiples dimensiones de la brecha de género en el trabajo productivo no pueden desvincularse de los roles de género, en tanto que la participación en el trabajo reproductivo, tareas domésticas y de cuidado, sigue siendo asimétrica y sobre las mujeres recae gran parte del mismo. Indefectiblemente, las diferencias entre las mujeres y los hombres en el trabajo remunerado y no remunerado se manifiestan en los riesgos laborales que presenta cada sexo. Las actividades que se desempeñan, las dificultades de conciliación de la vida laboral y familiar, la violencia de género en el trabajo, entre otros factores, se combinan con los riesgos asociados a las diferencias biológicas. De este modo, la perspectiva de género es esencial para afrontar de una manera efectiva los riesgos laborales y para alcanzar la mejor adaptación al puesto de trabajo.

La Agenda 2030 contempla la promoción de la responsabilidad compartida de mujeres y de hombres en el hogar y en la familia, lo que sin duda constituye un pilar fundamental en el camino hacia la participación de ellas en el mercado laboral en igualdad de oportunidades y condiciones; de ahí la importancia de la medida de la baja paternal. Ahora bien, es evidente que, junto a ello, son necesarias otras políticas que eliminen las asimetrías “de puertas adentro” al incidir sobre la redistribución de los cuidados (de menores, mayores o personas dependientes) u ofrecer servicios públicos de atención.

Los riesgos laborales derivados de los puestos de trabajo que ocupan las mujeres y los hombres, los riesgos asociados a las especificidades biológicas de las mujeres, los riesgos de carácter psicosocial o los emergentes obligan a integrar el enfoque de género para incidir con éxito en la prevención de los mismos. En consecuencia, también es necesario incorporar en la ergonomía todos estos

GENERALITAT VALENCIANA
IVACE INSTITUT VALENCIÀ DE COMPETITIVITAT EMPRESARIAL
UNIÓN EUROPEA Fondo Europeo de Desarrollo Regional Una manera de hacer Europa
IBV INSTITUTO DE BIOMECÁNICA DE VALENCIA
Proyecto financiado por el programa 2021 de ayudas del Instituto Valenciano de Competitividad Empresarial (IVACE) dirigida a centros tecnológicos de la Comunitat Valenciana para el desarrollo de proyectos de I+D de carácter no económico realizados en cooperación con empresas, cofinanciado por fondos FEDER dentro del Programa Operativo de la Comunitat Valenciana 2014-2020. Ref.IMDEEA/2021/33

aspectos diferenciales que afectan a la salud laboral con objeto de proponer intervenciones que comporten mejoras en las condiciones de trabajo para ambos sexos.

GENERALITAT VALENCIANA
IVACE INSTITUT VALENCIÀ DE COMPETITIVITAT EMPRESARIAL
UNIÓN EUROPEA Fondo Europeo de Desarrollo Regional
Una manera de hacer Europa
IBV INSTITUTO DE BIOMECÁNICA DE VALENCIA

Proyecto financiado por el programa 2021 de ayudas del Instituto Valenciano de Competitividad Empresarial (IVACE) dirigida a centros tecnológicos de la Comunitat Valenciana para el desarrollo de proyectos de I+D de carácter no económico realizados en cooperación con empresas, cofinanciado por fondos FEDER dentro del Programa Operativo de la Comunitat Valenciana 2014-2020. Ref.IMDEEA/2021/33

2.6 Bibliografía citada

- Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo (2003). “Las cuestiones de género en la seguridad y la salud en el trabajo”. E-Facts número 42. Disponible en: https://links.uv.es/FgqpdR2
- Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo (2003). “La inclusión de los aspectos de género en la evaluación de riesgos”. E-Facts número 43. Disponible en: https://links.uv.es/ER88G0h
- Astelarra, Judith (1983). "División sexual del trabajo y estructuras familiares", en Marsal, Juan Francisco y Oltra, Benjamín (dir.): Nuestra sociedad. Introducción a la sociología. Barcelona: Vicens Vives, pp. 217-241.
- Azpiroz, Alazne; Álvarez, Victoria; Carramiñana, Susana; Lekue, Begoña; Padilla, Arrate; Pérez, Blanca y Robertson, Maite (2019). Pautas para la integración de la perspectiva de género en la prevención de riesgos laborales. OSALAN. Instituto Vasco de Seguridad y Salud Laborales. Disponible en: https://links.uv.es/BRv0Xdx
- Beard, Mary (2018). Mujeres y poder. Un manifiesto. Barcelona: Planeta.
- Benería, Lourdes (1987). "¿Patriarcado o sistema económico? Una discusión sobre dualismos metodológicos", en AMORÓS, Celia. et al., Mujeres, ciencia y práctica política. Madrid: Universidad Complutense, pp. 34-54.
- Berger, Peter y Luckmann, Thomas (1968). La construcción social de la realidad. Buenos Aires: Amorrortu.
- Castro Trancón, Nereida (2020). “Intervención normativa ante los riesgos psicosociales laborales con perspectiva de género”. Lan Harremanak - Revista De Relaciones Laborales, (44). https://links.uv.es/2ucRFGt
- Cobo Bedía, Rosa (1995). "Género", en Amorós, Celia. (dir.): 10 palabras clave sobre mujer. Estella (Navarra): Verbo Divino, pp. 55-83.
- Constitución Española. BOE de 29 de diciembre de 1978 (núm. 311, pp. 29313 a 29424).
- De Beauvoir, Simone (1981). El segundo sexo. Buenos Aires: Siglo XX.

GENERALITAT VALENCIANA · IVACE Institut Valencià de Competitivitat Empresarial · Unión Europea Fondo Europeo de Desarrollo Regional · Una manera de hacer Europa · IBV Instituto de Biomecánica de Valencia

Proyecto financiado por el programa 2021 de ayudas del Instituto Valenciano de Competitividad Empresarial (IVACE) dirigida a centros tecnológicos de la Comunitat Valenciana para el desarrollo de proyectos de I+D de carácter no económico realizados en cooperación con empresas, cofinanciado por fondos FEDER dentro del Programa Operativo de la Comunitat Valenciana 2014-2020. Ref.IMDEEA/2021/33

- Diario Oficial de la Unión Europea (2018). Dictamen del Comité Económico y Social Europeo sobre el «Plan de Acción de la UE 2017-2019-Abordar la brecha salarial entre hombres y mujeres». 27-7-2018.
- Directiva 92/85/CEE (1992). Relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en período de lactancia. Publicado en DOCE de 28 de noviembre de 1992, núm. 348. Disponible en: https://links.uv.es/q1j1Vrk
- Escobedo, Anna y Flaquer, Lluís (2014). "Licencias parentales y política social de la paternidad en España". Cuadernos de Relaciones Laborales, Vol. 32, Núm. 1 (2014) 69-99.
- EU-OSHA (2007). Expert forecast on emerging psychosocial risks related to occupational safety and health. Luxembourg: Office for official publications of the European Communities.
- Eurofound (2021). COVID-19: Implications for employment and working life. Publications Office of the European Union, Luxembourg.
- European Agency for Safety and Health at Work (2013). New risks and trends in the safety and health of women at work. European Risk Observatory. Disponible en: https://links.uv.es/5Dw9OhZ
- Eurostat. Disponible en: https://links.uv.es/p2Eq1wj
- Giddens, Anthony (1991). Sociología. Madrid: Alianza.
- González Sanjuán, María Eugenia (2008). "Distintos sexos, distinta salud". Arxius de Ciéncies Socials, 19, 115-128. Disponible en: https://links.uv.es./YC1BuOh
- Grau Pineda, Carmen (2017). "Sobre la imperiosa necesidad de incorporar el sesgo de género en la gestión de los riesgos psicosociales". Estudios financieros. Revista de trabajo y seguridad social, 408, 23-58. Disponible en: https://links.uv.es/H3rzdyP
- Igartúa Miró, Teresa M. (2007). "Prevención de riesgos laborales y trabajo de la mujer". Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social, número 91, 263-296.
- Igartúa Miró, Teresa M. (2009). "Prevención de Riesgos Laborales en clave de género en Andalucía". Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social, 3(100), 1313-1352.

Proyecto financiado por el programa 2021 de ayudas del Instituto Valenciano de Competitividad Empresarial (IVACE) dirigida a centros tecnológicos de la Comunitat Valenciana para el desarrollo de proyectos de I+D de carácter no económico realizados en cooperación con empresas, cofinanciado por fondos FEDER dentro del Programa Operativo de la Comunitat Valenciana 2014-2020. Ref.IMDEEA/2021/33

- INE-Instituto Nacional de Estadística. Encuesta continua de hogares. Disponible en: https://links.uv.es/gqeMu2F
- INE-Instituto Nacional de Estadística. Encuesta de Población Activa. Disponible en: https://links.uv.es/bpsHq4f
- INE-Instituto Nacional de Estadística. Mujeres y Hombres en España (varios años). Disponible en: https://links.uv.es./FF5KQL3
- INSHT-Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (2017). Encuesta Nacional de Condiciones del Trabajo 2015. 6a EWCS. Madrid: INSHT. Disponible en: https://links.uv.es/if1Ys8I
- INSHT-Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (2015). Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2015-2020. Madrid: INSHT. Disponible en: https://links.uv.es/FcW3ps9
- Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades (2016). Buenas prácticas de conciliación y corresponsabilidad en las empresas con distintivo "Igualdad en la empresa" (Red DIE): análisis sectorial y por tamaño de empresa. Instituto de la Mujer y para la igualdad de oportunidades. Madrid. NIPO 685160362. Disponible en: https://links.uv.es/aRwV7cp
- Laorden, Ángeles y Giménez, Pilar (1978). "La mujer en la universidad española". Papers: revista de sociologia, (9), 73-88.
- Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales. BOE de 10 noviembre de 1995 (número 269, pp. 32590 a 32611).
- Ley 56/1961, de 22 de julio, sobre derechos políticos profesionales y de trabajo de la mujer. BOE de 24 de julio de 1961 (número 175, pp. 11004 a 11005).
- Ley Orgánica 3/ 2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. BOE de 23 de marzo de 2007 (número 71, pp. 12611 a 12645).
- Löwy, Ilana (2002. "Ciencias y género", en Hirata, Helena; Laborie, Françoise; Le Doaré, Hélene y Senotier, Danièle (coord.). Diccionario crítico del feminismo. Madrid: Síntesis, pp. 41-86.
- Martín Hernández, María Luisa (2010). "La igualdad efectiva entre mujeres y hombres en las condiciones de seguridad y salud en el trabajo: la obligada atención al sexo en la garantía de una protección eficaz de las mujeres trabajadoras". Lan Harremanak – Revista De Relaciones Laborales, 23 (21-39)

GENERALITAT VALENCIANA · IVACE Institut Valencià de Competitivitat Empresarial · UNIÓN EUROPEA Fondo Europeo de Desarrollo Regional · Una manera de hacer Europa · IBV Instituto de Biomecánica de Valencia

Proyecto financiado por el programa 2021 de ayudas del Instituto Valenciano de Competitividad Empresarial (IVACE) dirigida a centros tecnológicos de la Comunitat Valenciana para el desarrollo de proyectos de I+D de carácter no económico realizados en cooperación con empresas, cofinanciado por fondos FEDER dentro del Programa Operativo de la Comunitat Valenciana 2014-2020. Ref.IMDEEA/2021/33

- Martínez Benlloch, Isabel y Bonilla Campos, Amparo (2000). Sistema sexo/género, identidades y construcción de la subjetividad. València: Universitat de València.
- Martínez Yáñez, Nora (2012). "Algunas consideraciones sobre igualdad por razón de género en el marco de la seguridad y salud en el trabajo". Lan Harremanak - Revista De Relaciones Laborales, (25). Disponible en: https://links.uv.es/WfyzZ5u
- Mathieu, Nicole-Claude (2002). "Sexo y género", Hirata, Helena; Laborie, Françoise; Le Doaré, Hélene y Senotier, Danièle (coord.). Diccionario crítico del feminismo. Madrid: Síntesis, pp. 236-244.
- Mead, Margaret (1973). Sexo y Temperamento En Las Sociedades Primitivas. Barcelona: Laia.
- Messing, Karen y Seifert, Ana María (2002). "Escuchar a las mujeres: investigación, orientada a la acción, en ergonomía". Lan Harremanak - Revista De Relaciones Laborales (25), 133-150.
- Millán Vázquez de la Torre, Genoveva; Santos Pita, María del Pilar y Pérez Naranjo, Leonor María (2015). "Análisis del mercado laboral femenino en España: evolución y factores socioeconómicos determinantes del empleo". Papeles de población, 21(84), 197-225. Disponible en: https://links.uv.es/kVu0uIF
- Moreno Jiménez, Bernardo y Báez León, Carmen (2010). Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, Universidad Autónoma de Madrid. Disponible en: https://links.uv.es/38PdJ7F
- OIT-Organización Internacional del trabajo (2008). Plan de acción de la OIT sobre igualdad de género 2008-2009. Oficina Internacional del Trabajo. Ginebra. Disponible en: https://links.uv.es/tJ0cG40
- OIT-Organización Internacional del Trabajo (2013). "Género, salud y seguridad en el trabajo". OIT, Hoja informativa nº. 2. Condiciones de trabajo, riesgo y género. Disponible en: https://links.uv.es/CKE4aQ5

Proyecto financiado por el programa 2021 de ayudas del Instituto Valenciano de Competitividad Empresarial (IVACE) dirigida a centros tecnológicos de la Comunitat Valenciana para el desarrollo de proyectos de I+D de carácter no económico realizados en cooperación con empresas, cofinanciado por fondos FEDER dentro del Programa Operativo de la Comunitat Valenciana 2014-2020. Ref.IMDEEA/2021/33

- ONU Mujeres (2014). Declaración y Plataforma de Acción de Beijing. Declaración política y documentos resultados de Beijing+5. Disponible en: https://links.uv.es/X6zoixY
- Peiró, José M. y Soler, Ángel (2020). El impulso al teletrabajo durante el COVID-19 y los retos que plantea. Laboratorio de Análisis y Evaluación de Políticas Públicas. Instituto Valenciano de Investigaciones Económicas. Disponible en: https://links.uv.es/0Q6VsoS
- Pérez del Río, María Teresa (2007). "Aproximación general a la Ley Orgánica de Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres". Artículo 14, una perspectiva de género: Boletín de información y análisis jurídico, (24), 4-20.
- Poveda, María M. (2008). "Desprovistas de poder pero nunca olvidadas: las desigualdades de género como elemento estructurante de la organización del trabajo". Arxius de Ciències Socials, 19, 115-128. Disponible en: https://links.uv.es/0tIPSs6
- Ramos, José y Gómez, Alicia (2020). ¿Por qué los retos de la conciliación en tiempos de covid-19 son todavía mayores para las mujeres? IvieLab. Covid-19: IvieExpress. Ivie. Generalitat Valenciana. Disponible en: https://links.uv.es/wT0s4nj
- Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia.«BOE» núm. 253, de 23/09/2020.
- Sarrió, Maite; Barberá, Ester; Ramos, Amparo y Candela, Carlos. (2002). "El techo de cristal en la promoción profesional de las mujeres". Revista de Psicología Social, vol. 17, núm. 2.
- Secretaría de Estado de la Seguridad Social (2021). "Prestaciones de la Seguridad Social. Enero-junio 2020/2021". Revista de la Seguridad Social. Secretaria de Estado de la Seguridad Social. Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones. Gobierno de España.
- Subdirección General de Sensibilización, Prevención y Estudios de la Violencia de Género (2020). Macroencuesta de violencia contra la Mujer 2019. Delegación del Gobierno contra la Violencia de Género. Ministerio de Igualdad. Disponible en: https://links.uv.es/rr6JEUm
- Unión Europea (2019). La vida de las mujeres y los hombres en Europa. Un retrato estadístico. Disponible en: https://links.uv.es/5DnAOdW

GENERALITAT VALENCIANA · IVACE Institut Valencià de Competitivitat Empresarial · UNIÓN EUROPEA Fondo Europeo de Desarrollo Regional · Una manera de hacer Europa · IBV Instituto de Biomecánica de Valencia

Proyecto financiado por el programa 2021 de ayudas del Instituto Valenciano de Competitividad Empresarial (IVACE) dirigida a centros tecnológicos de la Comunitat Valenciana para el desarrollo de proyectos de I+D de carácter no económico realizados en cooperación con empresas, cofinanciado por fondos FEDER dentro del Programa Operativo de la Comunitat Valenciana 2014-2020. Ref.IMDEEA/2021/33

Proyecto financiado por el programa 2021 de ayudas del Instituto Valenciano de Competitividad Empresarial (IVACE) dirigida a centros tecnológicos de la Comunitat Valenciana para el desarrollo de proyectos de I+D de carácter no económico realizados en cooperación con empresas, cofinanciado por fondos FEDER dentro del Programa Operativo de la Comunitat Valenciana 2014-2020. Ref.IMDEEA/2021/33

03

Recomendaciones para la incorporación del enfoque de género en la adecuación ergonómica.

El presente capítulo tiene como objetivo mostrar recomendaciones ergonómicas con enfoque de género, que facilitarán la adecuación de los entornos laboralres y la reducción de los riesgos asociados a desajustes ergonómicos.

Estas recomendaciones se presentan en dos apartados, en el primero de ellos se incluyen los aspectos transversales, como son los planes de igualdad, la formación, la conciliación y las cuestiones de ergonomía de género a tener en cuenta para hacer frente al Covid19. En el segundo apartado se describen recomendaciones concretas para reducir los riesgos ergonómicos y psicosociales por falta de enfoque de género en los puestos de trabajo centrados en:

- Riesgos por exigencias físicas.
  - Manipulación manual de cargas.
  - Movimientos repetitivos.
  - Aplicación de fuerzas.
  - Posturas forzadas.
  - Manipulación de pacientes.
- Riesgos psicosociales.
- Riesgo por embarazo.
- Equipos de protección.
- Diseño de espacios.
- Equipos y herramientas.
- Aspectos organizativos del puesto de trabajo.

Para facilitar la lectura y comprensión en cada uno de los distintos apartados se listan aquellos aspectos que deben tenerse en cuenta para conseguir la adecuación ergonómica con enfoque de género y se propone la visualización de un vídeo o la lectura de un documento donde se presentan las recomendaciones para la mejora de los puestos de trabajo.

Los aspectos ergonómicos se presentan como enunciados, por ejemplo “Si la empresa no tiene implementado el plan de igualdad, y quieres saber qué hacer” o “Para tener en cuenta las características de todas las personas en el diseño de tareas en las que se realiza manipulación manual de cargas”. A continuación, se indican las instrucciones donde la lectora o lector deberá pinchar: en la palabra VÍDEO en visualiza este VÍDEO o en la palabra DOCUMENTO en accede este DOCUMENTO, para conocer las recomendaciones, en cada una de las situaciones.

GENERALITAT VALENCIANA
IVACE INSTITUT VALENCIÀ DE COMPETITIVITAT EMPRESARIAL
UNIÓN EUROPEA Fondo Europeo de Desarrollo Regional Una manera de hacer Europa
IBV INSTITUTO DE BIOMECÁNICA DE VALENCIA

Proyecto financiado por el programa 2021 de ayudas del Instituto Valenciano de Competitividad Empresarial (IVACE) dirigida a centros tecnológicos de la Comunitat Valenciana para el desarrollo de proyectos de I+D de carácter no económico realizados en cooperación con empresas, cofinanciado por fondos FEDER dentro del Programa Operativo de la Comunitat Valenciana 2014-2020. Ref.IMDEEA/2021/33

3.1 Aspectos transversales.

Planes de igualdad y ergonomía en prevención de riesgos laborales.

"Trabajar de forma conjunta en los planes de igualdad y en los planes de prevención de riesgos, permite avanzar en conseguir la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación y mejorar la salud de la plantilla".

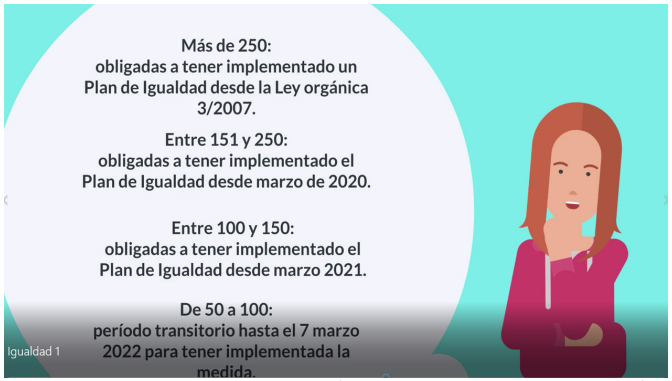


Figura 1. Planes de igualdad (fuente: Elaboración propia).

- Si la empresa no tiene implementado el plan de igualdad, y quieres saber qué hacer, visualiza este VÍDEO.
- Si el diagnóstico de igualdad no incorpora indicadores cuantitativos y cualitativos relacionados con la salud laboral con enfoque de género, accede a este DOCUMENTO.
- Si el plan de igualdad no define objetivos cuantitativos y cualitativos relacionados con la salud laboral con enfoque de género, accede a este DOCUMENTO.
- Si el plan de igualdad no define medidas concretas y prioridades relacionadas con la ergonomía y la PRL con enfoque de género, visualiza este VÍDEO.
- Si en la evaluación de riesgos ergonómicos de los puestos de trabajo no se tiene en cuenta si estos están ocupados por hombres o mujeres, accede a este DOCUMENTO.
- Si no se consulta a los trabajadores y trabajadoras durante la evaluación de riesgos ergonómicos sobre sus dificultades y riesgos percibidos, ni se distinguen estas respuestas por sexo, accede a este DOCUMENTO.

GENERALITAT VALENCIANA
IVACE INSTITUT VALENCIÀ DE COMPETITIVITAT EMPRESARIAL
UNIÓN EUROPEA Fondo Europeo de Desarrollo Regional
Una manera de hacer Europa
IBV INSTITUTO DE BIOMECÁNICA DE VALENCIA
Proyecto financiado por el programa 2021 de ayudas del Instituto Valenciano de Competitividad Empresarial (IVACE) dirigida a centros tecnológicos de la Comunitat Valenciana para el desarrollo de proyectos de I+D de carácter no económico realizados en cooperación con empresas, cofinanciado por fondos FEDER dentro del Programa Operativo de la Comunitat Valenciana 2014-2020. Ref.IMDEEA/2021/33

- Si a la hora de informar sobre riesgos ergonómicos del puesto de trabajo no se identifican los aspectos que afectan de forma diferente a hombres y mujeres, accede a este DOCUMENTO.

Planes de igualdad y ergonomía en prevención de riesgos laborales.

"La empresa debe informar a las personas trabajadoras de todo aquello que afecte a su seguridad y salud en el trabajo, las acciones formativas no pueden favorecer los estereotipos de género ni usar un lenguaje sexista, y las personas que impartan la formación deben estar a su vez formadas en perspectiva de género".

Figura 2. Formación y comunicación (fuente: Elaboración propia).

- Si no se ha formado en prevención con perspectiva de género a las personas trabajadoras de la empresa, ni se les ha informado de la política de tolerancia cero ante conductas de riesgo o de cualquier tipo de discriminación, accede a este DOCUMENTO.

- Si en la comunicación y/o en los documentos de la empresa se utiliza un lenguaje sexista y/o con estereotipos, accede a este DOCUMENTO.

- Si cuando se forma e informa de los riesgos ergonómicos a los que está expuesta la plantilla y de sus consecuencias, no se hace diferenciando el impacto y las consecuencias de los riesgos en función del sexo, visualiza este VÍDEO.

GENERALITAT VALENCIANA
IVACE INSTITUT VALENCIÀ DE COMPETITIVITAT EMPRESARIAL
UNIÓN EUROPEA Fondo Europeo de Desarrollo Regional Una manera de hacer Europa
IBV INSTITUTO DE BIOMECÁNICA DE VALENCIA

Proyecto financiado por el programa 2021 de ayudas del Instituto Valenciano de Competitividad Empresarial (IVACE) dirigida a centros tecnológicos de la Comunitat Valenciana para el desarrollo de proyectos de I+D de carácter no económico realizados en cooperación con empresas, cofinanciado por fondos FEDER dentro del Programa Operativo de la Comunitat Valenciana 2014-2020. Ref.IMDEEA/2021/33

Conciliación.

"Facilitar la conciliación mejora la vida personal y laboral".

Figura 3. Conciliación (fuente: Elaboración propia).

- Si no se ofrecen medidas que permitan a las personas trabajadoras conciliar su vida laboral y personal, visualiza este VÍDEO.

- Si no se favorece que la conciliación se realice de forma similar entre hombres y mujeres, visualiza este VÍDEO.

Pandemia por coronavirus.

"La pandemia por Covid19 ha cambiado la forma de protegernos frente a los virus, y las características fisiológicas de las mujeres y los hombres son distintas".

Figura 4. Vídeo COVID (fuente: Elaboración propia).

- En el caso de ser necesario el uso de productos para la prevención de Covid19:
  - Si no se han considerado en su compra la adaptación de los mismos a hombres y mujeres, visualiza este VÍDEO.
  - Si las personas trabajadoras no participan en su selección probando varios modelos y seleccionando el que mejor ajuste les proporciona, visualiza este VÍDEO.

GENERALITAT VALENCIANA
IVACE INSTITUT VALENCIÀ DE COMPETITIVITAT EMPRESARIAL
UNIÓN EUROPEA Fondo Europeo de Desarrollo Regional
Una manera de hacer Europa
IBV INSTITUTO DE BIOMECÁNICA DE VALENCIA

Proyecto financiado por el programa 2021 de ayudas del Instituto Valenciano de Competitividad Empresarial (IVACE) dirigida a centros tecnológicos de la Comunitat Valenciana para el desarrollo de proyectos de I+D de carácter no económico realizados en cooperación con empresas, cofinanciado por fondos FEDER dentro del Programa Operativo de la Comunitat Valenciana 2014-2020. Ref.IMDEEA/2021/33

3.2 Recomendaciones ergonómicas de puestos tipo con enfoque de género.

Riesgos por exigencias físicas.

- **Manipulación manual de cargas.**

"Cuando se manipula cualquier objeto que pese más de 3 kg, ya sea porque se levanta, se manipula manualmente y/o se transporta, empuja o arrastra se considera que puede existir riesgo dorsolumbar, y, por lo tanto, es necesario realizar una evaluación de la manipulación manual de cargas".

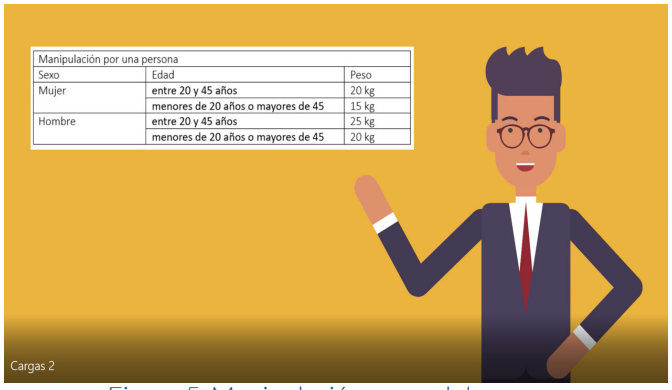


Figura 5. Manipulación manual de cargas (fuente: Elaboración propia).

- Para conocer la adecuación del peso máximo de la carga manipulada:
  - En posición de pie por parte de una persona, visualiza este VÍDEO.
  - Entre dos personas, visualiza este VÍDEO.

- Para tener en cuenta las características de todas las personas en el diseño de tareas en las que se realiza manipulación manual de cargas, visualiza este VÍDEO.

- Para tener en cuenta el nivel de fuerza requerido en función del sexo en tareas de empuje o arrastre de cargas, visualiza este VÍDEO.

- Si la altura del agarre de empuje/arrastre se encuentra ligeramente por encima de la altura de los codos, visualiza este VÍDEO.

Proyecto financiado por el programa 2021 de ayudas del Instituto Valenciano de Competitividad Empresarial (IVACE) dirigida a centros tecnológicos de la Comunitat Valenciana para el desarrollo de proyectos de I+D de carácter no económico realizados en cooperación con empresas, cofinanciado por fondos FEDER dentro del Programa Operativo de la Comunitat Valenciana 2014-2020. Ref.IMDEEA/2021/33

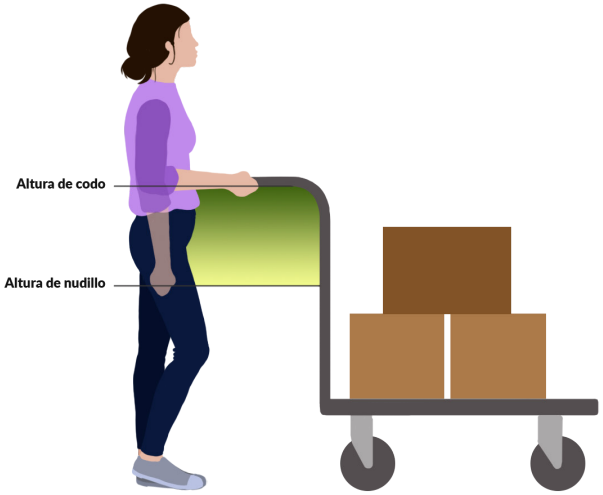


Figura 6. Altura del agarre de empuje (fuente: Elaboración propia).

- Cuando el puesto está ocupado por mujeres embarazadas o en periodo de lactancia, para calcular el peso aceptable y la semana de inicio de riesgo, visualiza este VÍDEO.

- Para tener en cuenta los cambios durante el embarazo que pueden afectar a la capacidad para manipular cargas, realizar alcances o aplicar fuerzas, visualiza este VÍDEO.

- **Movimientos repetitivos.**

"Es habitual que exista una mayor prevalencia de lesiones derivadas de la realización de tareas repetitivas en mujeres".

Figura 7. Movimientos repetitivos (fuente: Elaboración propia).

- Si existe mayor prevalencia de lesiones debido a la realización de tareas repetitivas en las trabajadoras que en los trabajadores de la empresa, visualiza este VÍDEO.

GENERALITAT VALENCIANA
IVACE INSTITUT VALENCIÀ DE COMPETITIVITAT EMPRESARIAL
UNIÓN EUROPEA Fondo Europeo de Desarrollo Regional
Una manera de hacer Europa
IBV INSTITUTO DE BIOMECÁNICA DE VALENCIA
Proyecto financiado por el programa 2021 de ayudas del Instituto Valenciano de Competitividad Empresarial (IVACE) dirigida a centros tecnológicos de la Comunitat Valenciana para el desarrollo de proyectos de I+D de carácter no económico realizados en cooperación con empresas, cofinanciado por fondos FEDER dentro del Programa Operativo de la Comunitat Valenciana 2014-2020. Ref.IMDEEA/2021/33

- **Aplicación de fuerzas.**

"La capacidad biomecánica varía entre hombres y mujeres, siendo de forma general un 20% superior en los hombres, por lo que las mujeres tienen menor fuerza muscular bajo las mismas condiciones de exposición al riesgo, y por lo tanto, el efecto derivado de la exposición a dicho riesgo es mayor en las mujeres".

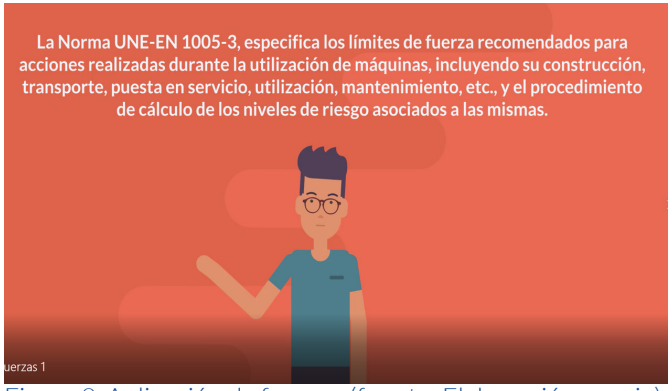


Figura 8. Aplicación de fuerzas (fuente: Elaboración propia).

- Si al asignar una tarea que requiere aplicar fuerza, no se tiene en cuenta el sexo y la edad de la persona a quien se le asigna la tarea, visualiza este VÍDEO.

- **Posturas forzadas.**

"En el diseño del puesto de trabajo (selección y distribución de equipos, herramientas, máquinas, mobiliario, etc.), se debe tener en cuenta criterios de usabilidad acordes a las necesidades de las mujeres y de los hombres".

Figura 9. Posturas forzadas (fuente: Elaboración propia).

- Para conocer la semana de inicio de posible riesgo en trabajadoras embarazadas:
  - En el caso de que el puesto requiera estar de pie de manera estática, ininterrumpida y prolongada, visualiza este VÍDEO.
  - En el caso de que el puesto requiera estar de pie de manera dinámica, discontinua e intermitente visualiza este VÍDEO.
  - En el caso de que el puesto requiera realizar flexiones de tronco >60º, visualiza este VÍDEO.
  - En el caso de que el puesto requiera sedestación prolongada con o sin posibilidad de cambiar de postura, visualiza este VÍDEO.

GENERALITAT VALENCIANA
IVACE INSTITUT VALENCIÀ DE COMPETITIVITAT EMPRESARIAL
UNIÓN EUROPEA Fondo Europeo de Desarrollo Regional Una manera de hacer Europa
IBV INSTITUTO DE BIOMECÁNICA DE VALENCIA
Proyecto financiado por el programa 2021 de ayudas del Instituto Valenciano de Competitividad Empresarial (IVACE) dirigida a centros tecnológicos de la Comunitat Valenciana para el desarrollo de proyectos de I+D de carácter no económico realizados en cooperación con empresas, cofinanciado por fondos FEDER dentro del Programa Operativo de la Comunitat Valenciana 2014-2020. Ref.IMDEEA/2021/33

- **Manipulación de pacientes.**

"La manipulación manual de pacientes puede suponer la aparición de fatiga física e incluso de lesiones inmediatas o por la acumulación, principalmente en la zona dorsolumbar y en los miembros superiores".

Figura 10. Manipulación de pacientes (fuente: Elaboración propia).

- Si ante la realización de una tarea de manipulación manual de pacientes existe mayor prevalencia de lesiones en las mujeres trabajadoras que en los hombres, visualiza este VÍDEO.

- Si cuando se realiza la formación sobre manipulación manual de pacientes, no se dan recomendaciones en función del sexo de la persona trabajadora, visualiza este VÍDEO.

- Si ante la realización de una tarea de manipulación manual de pacientes existe mayor prevalencia de lesiones en las mujeres trabajadoras que en los hombres, visualiza este VÍDEO.

GENERALITAT VALENCIANA
IVACE INSTITUT VALENCIÀ DE COMPETITIVITAT EMPRESARIAL
UNIÓN EUROPEA Fondo Europeo de Desarrollo Regional Una manera de hacer Europa
IBV INSTITUTO DE BIOMECÁNICA DE VALENCIA
Proyecto financiado por el programa 2021 de ayudas del Instituto Valenciano de Competitividad Empresarial (IVACE) dirigida a centros tecnológicos de la Comunitat Valenciana para el desarrollo de proyectos de I+D de carácter no económico realizados en cooperación con empresas, cofinanciado por fondos FEDER dentro del Programa Operativo de la Comunitat Valenciana 2014-2020. Ref.IMDEEA/2021/33

Riesgos psicosociales.

"Una de las maneras de evitar, prevenir y resolver los riesgos psicosociales es realizar una correcta planificación y diseño de las relaciones sociales en la empresa"..

Figura 11. Riesgos psicosociales (fuente: Elaboración propia).

- Si no se realizan evaluaciones de, al menos, los principales riesgos psicosociales (estrés, burnout, violencia laboral, acoso laboral, acoso sexual) ni se identifica cómo pueden afectar de forma diferenciada a hombres y mujeres, accede a este DOCUMENTO.

- Si no se dispone de herramientas para la denuncia de acoso laboral o sexual, que permitan denunciar de manera anónima y con garantías, accede a este DOCUMENTO.

- Si la plantilla no dispone de apoyo profesional en caso de requerirlo (psicólogos/as...), accede a este DOCUMENTO.

Riesgos por embarazo.

"Para realizar un procedimiento en torno a la prevención de riesgos durante el embarazo y la lactancia, es necesario que las actividades básicas de protección de la maternidad estén desarrolladas".

Figura 12. Riesgos por embarazo (fuente: Elaboración porpia).

GENERALITAT VALENCIANA
IVACE INSTITUT VALENCIÀ DE COMPETITIVITAT EMPRESARIAL
UNIÓN EUROPEA Fondo Europeo de Desarrollo Regional
IBV INSTITUTO DE BIOMECÁNICA DE VALENCIA

Proyecto financiado por el programa 2021 de ayudas del Instituto Valenciano de Competitividad Empresarial (IVACE) dirigida a centros tecnológicos de la Comunitat Valenciana para el desarrollo de proyectos de I+D de carácter no económico realizados en cooperación con empresas, cofinanciado por fondos FEDER dentro del Programa Operativo de la Comunitat Valenciana 2014-2020. Ref.IMDEEA/2021/33

- Si no se ha considerado en la asignación de tareas si el puesto de trabajo está exento de riesgos ergonómicos para mujeres embarazadas, en periodo de lactancia o parto reciente, accede a este DOCUMENTO.

- En el caso de que el puesto requiera trabajar en superficies elevadas (plataformas) o usar escaleras manuales, y no se ha calculado la semana de inicio del riesgo para la trabajadora embarazada, visualiza este VÍDEO.

Equipos de protección.

"Los equipos de protección individual (EPI) deben proporcionar una protección eficaz frente a los riesgos que motivan su uso, sin suponer por sí mismos u ocasionar riesgos adicionales ni molestias innecesarias".

Figura 13. Equipos de protección (fuente: Elaboración propia).

- Si la compra de EPI e indumentaria laboral no se realiza considerando la adaptación de los mismos a hombres y mujeres, (diferencias anatómicas y fisiológicas), visualiza este VÍDEO.

- Si no se ha considerado la opinión de las personas que trabajan en la empresa en la selección de los EPI, accede a este DOCUMENTO.

GENERALITAT VALENCIANA
IVACE INSTITUT VALENCIÀ DE COMPETITIVITAT EMPRESARIAL
UNIÓN EUROPEA Fondo Europeo de Desarrollo Regional Una manera de hacer Europa
IBV INSTITUTO DE BIOMECÁNICA DE VALENCIA
Proyecto financiado por el programa 2021 de ayudas del Instituto Valenciano de Competitividad Empresarial (IVACE) dirigida a centros tecnológicos de la Comunitat Valenciana para el desarrollo de proyectos de I+D de carácter no económico realizados en cooperación con empresas, cofinanciado por fondos FEDER dentro del Programa Operativo de la Comunitat Valenciana 2014-2020. Ref.IMDEEA/2021/33

Diseño de espacios.

"Los espacios de trabajo deben estar diseñados con alturas de trabajo, alcances y/o espacio de trabajo de acuerdo con las dimensiones antropométricas de la población trabajadora".

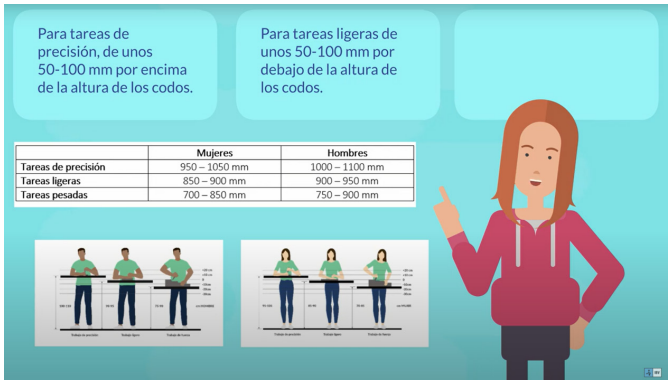


Figura 14. Diseño de espacios (fuente: Género 21 IBV).

- Si la altura del plano de trabajo no está adaptada a las dimensiones y tipo de tarea de la persona que la realiza, visualiza este VÍDEO.

- Si los elementos que se utilizan no están ubicados de manera que se eviten las posturas forzadas, visualiza este VÍDEO.

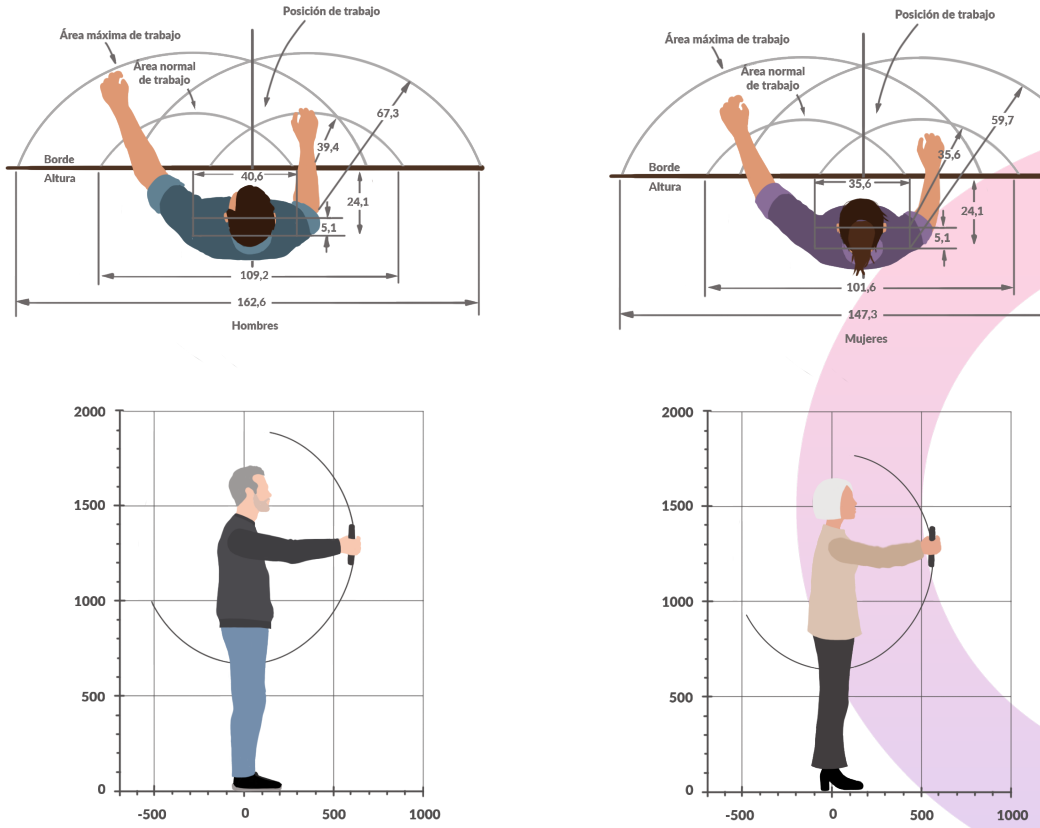


Figura 15. Alcance en el plano horizontal (arriba), alcances máximos en el plano sagital (abajo) (fuente: Elaboración propia).

Proyecto financiado por el programa 2021 de ayudas del Instituto Valenciano de Competitividad Empresarial (IVACE) dirigida a centros tecnológicos de la Comunitat Valenciana para el desarrollo de proyectos de I+D de carácter no económico realizados en cooperación con empresas, cofinanciado por fondos FEDER dentro del Programa Operativo de la Comunitat Valenciana 2014-2020. Ref.IMDEEA/2021/33

- Si el diseño del espacio para los pies no se ha realizado considerando los datos antropométricos de las personas de mayor talla, visualiza este VÍDEO.

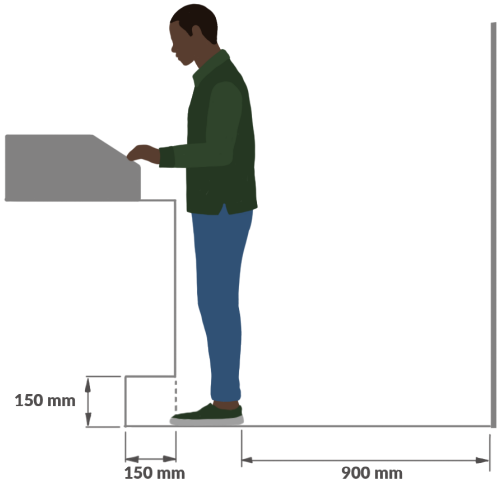


Figura 16. Espacio para los pies (fuente: Elaboración propia).

- Si la altura del plano de trabajo no está adaptada a las dimensiones y tipo de tarea de la persona que la realiza, visualiza este VÍDEO.

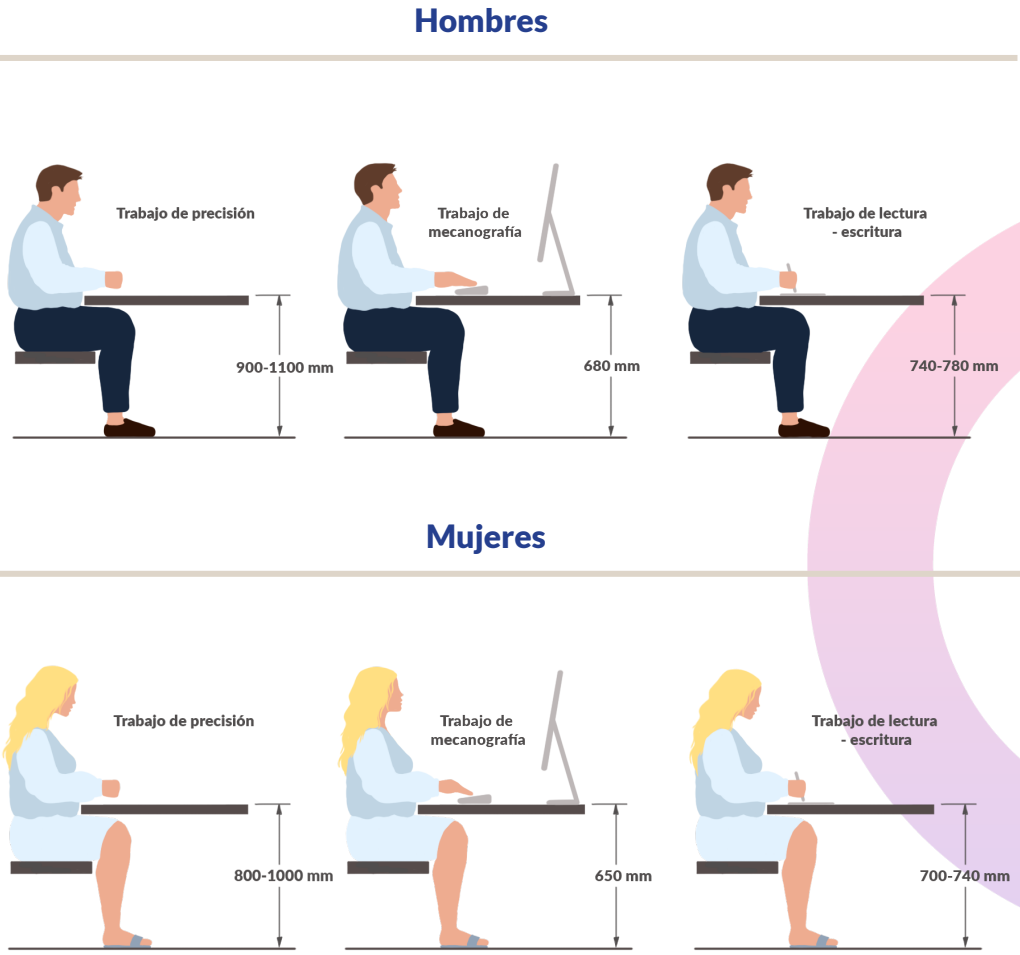


Figura 17. Altura del plano de trabajo (fuente: Elaboración propia).

Proyecto financiado por el programa 2021 de ayudas del Instituto Valenciano de Competitividad Empresarial (IVACE) dirigida a centros tecnológicos de la Comunitat Valenciana para el desarrollo de proyectos de I+D de carácter no económico realizados en cooperación con empresas, cofinanciado por fondos FEDER dentro del Programa Operativo de la Comunitat Valenciana 2014-2020. Ref.IMDEEA/2021/33

- Si los elementos que se utilizan en el desarrollo de las tareas (equipos, máquinas, herramientas…) no están ubicados de manera que se permita realizar los movimientos necesarios para su manipulación sin necesidad de adoptar posturas forzadas, visualiza este VÍDEO.

- Si el diseño del espacio para las piernas no considera la antropometría de las personas de mayor talla, visualiza este VÍDEO.

- Si no es posible regular la silla de trabajo de manera que la altura del plano de trabajo sea la adecuada, visualiza este VÍDEO.

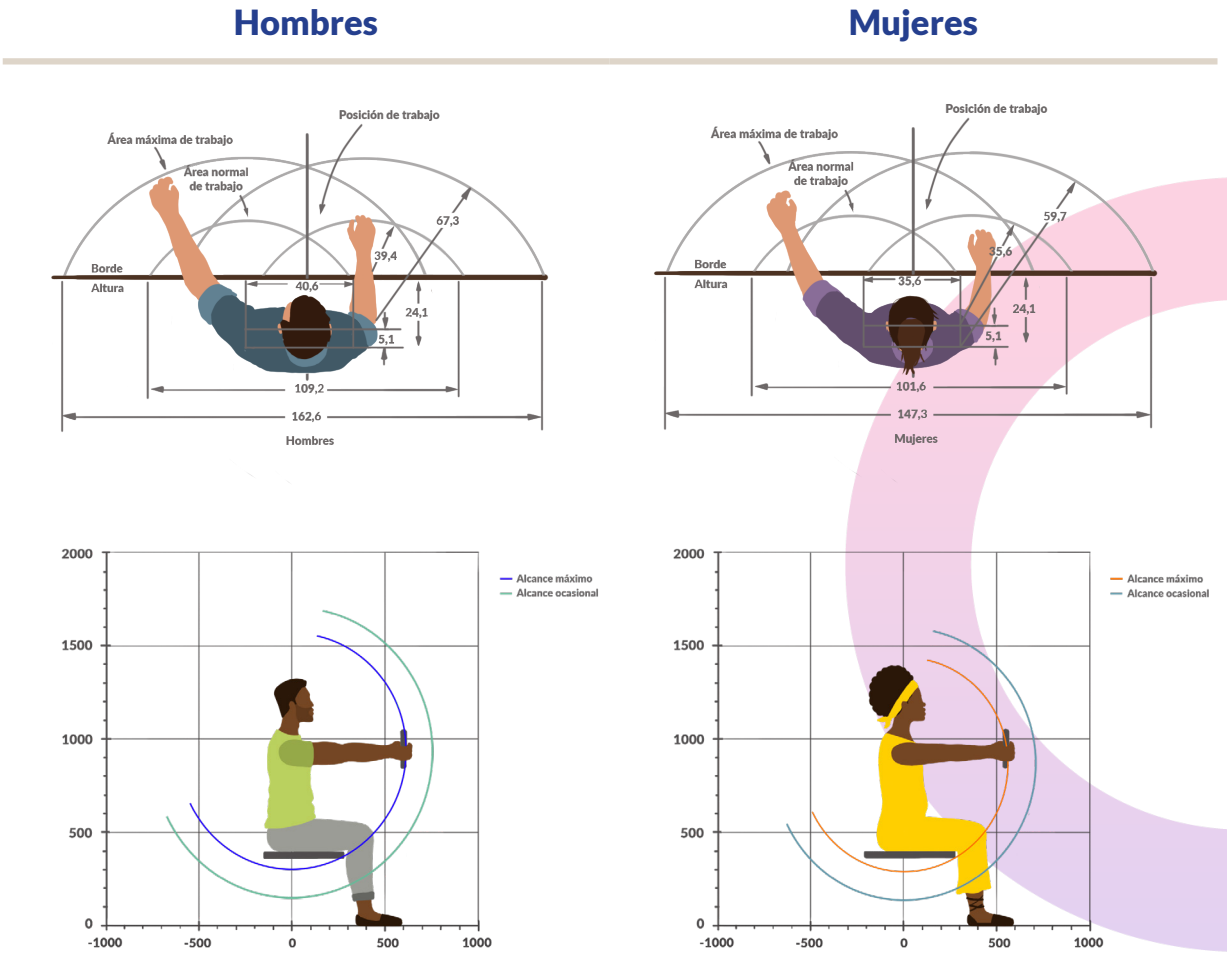


Figura 18. Alcance en el plano horizontal (arriba). alcance en el plano sagital abajo (fuente: Elaboración propia).

Proyecto financiado por el programa 2021 de ayudas del Instituto Valenciano de Competitividad Empresarial (IVACE) dirigida a centros tecnológicos de la Comunitat Valenciana para el desarrollo de proyectos de I+D de carácter no económico realizados en cooperación con empresas, cofinanciado por fondos FEDER dentro del Programa Operativo de la Comunitat Valenciana 2014-2020. Ref.IMDEEA/2021/33

Equipos y herramientas.

"Sería ideal poder realizar una selección personalizada de las herramientas para cada persona trabajadora, ya que así se facilita que estas se ajusten a las características individuales".

- Si cuando se realiza la selección y adquisición de los equipos, herramientas o cualquier elemento manual no se considera su adaptación tanto a hombres como a mujeres, visualiza este VÍDEO.
- Si la plantilla no ha sido incluida en la selección de equipos, herramientas o cualquier elemento manual nuevo o en la adaptación de los existentes, accede a este DOCUMENTO.
- Si no se ha comprobado que los equipos y herramientas utilizados tengan mangos y empuñaduras de grosor, longitud y forma apropiados para un cómodo manejo por parte de todas las personas que los manipulan, visualiza este VÍDEO.

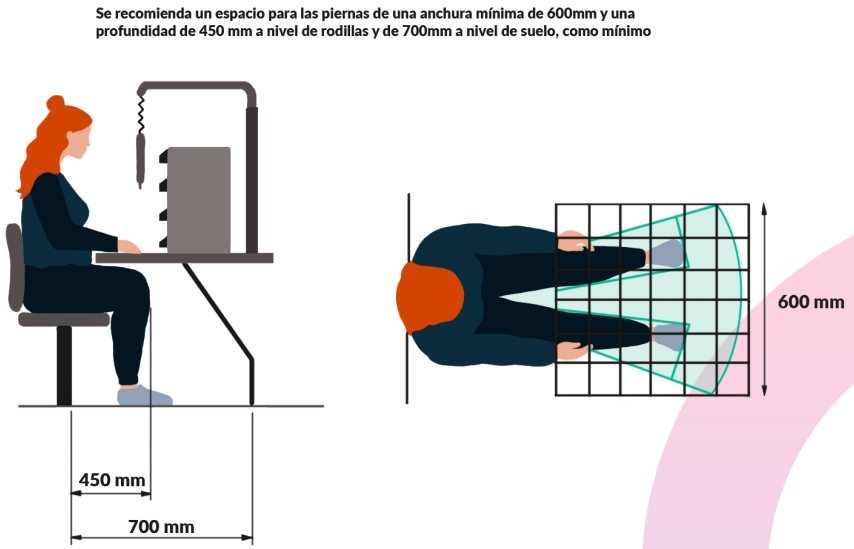


Figura 19. Espacio necesario para las piernas (fuente: Elaboración propia).

Figura 20. Equipos de protección (fuente: Elaboración propia).

Proyecto financiado por el programa 2021 de ayudas del Instituto Valenciano de Competitividad Empresarial (IVACE) dirigida a centros tecnológicos de la Comunitat Valenciana para el desarrollo de proyectos de I+D de carácter no económico realizados en cooperación con empresas, cofinanciado por fondos FEDER dentro del Programa Operativo de la Comunitat Valenciana 2014-2020. Ref.IMDEEA/2021/33

Aspectos organizativos del puesto de trabajo.

"El trabajo nocturno fijo o los turnos rotatorios pueden tener efectos, como la fatiga o trastornos del sueño, a los que la trabajadora embarazada es particularmente vulnerable".

- Si no se tiene en cuenta la necesidad de realizar pausas adicionales durante el embarazo o el periodo de lactancia, accede a este DOCUMENTO.

- Si no se ha considerado, en la asignación de tareas a trabajadoras embarazadas, si el puesto requiere trabajo nocturno o ritmo impuesto, accede a este DOCUMENTO.

Recomendación:

Las mujeres embarazadas pueden necesitar pausas más frecuentes.
Ciertos factores de riesgo, como trabajar a ritmo intenso y/o impuesto, con plazos ajustados, realizando tareas monótonas con pocas variaciones y con ausencia o escasez de descansos, o pausas estrictamente pautadas que imposibilitan abandonar el puesto si es necesario, puede producir efectos negativos, tanto para la mujer como para el feto.

Estos factores de riesgo se relacionan con un aumento del estrés, el cual está asociado con efectos negativos como, por ejemplo: incremento del riesgo de preeclampsia y de bajo peso al nacer en primíparas, dificultad para el mantenimiento de la lactancia y aumento del riesgo de mastitis si no se dispone del tiempo necesario para realizar las extracciones de leche durante la jornada laboral.

Se recomienda que las tareas que se les asigne a las trabajadoras embarazadas o en periodo de lactancia, sean flexibles para que puedan autorregular sus pausas y ritmo de trabajo, así como que, en la medida de lo posible, se reduzca o limite el volumen de trabajo. También se recomienda aumentar el tiempo disponible para descansos y su frecuencia.
Las trabajadoras embarazadas o en periodo de lactancia natural deben disponer de servicios y salas de descanso adecuadas y de fácil acceso.

Fuente:
INSHT (2011), Directrices para la evaluación de riesgos y protección de la maternidad en el trabajo, Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, NIPO:792-11-112-4

GENERALITAT VALENCIANA · IVACE · UNIÓN EUROPEA

"Proyecto financiado por el programa 2021 de ayudas del Instituto Valenciano de Competitividad Empresarial (IVACE) dirigida a centros tecnológicos de la Comunitat Valenciana para el desarrollo de proyectos de I+D de carácter no económico realizados en cooperación con empresas, cofinanciado por fondos FEDER dentro del Programa Operativo de la Comunitat Valenciana 2014-2020. Ref. IMDEEA/2021/33"

Figura 21. Aspectos organizativos (fuente: Elaboración propia).

04

Ejemplos de buenas prácticas de las entidades colaboradoras.

El presente capítulo expone 26 ejemplos de buenas prácticas de la adecuación ergonómica de los entornos laborales con enfoque de género. Estas buenas prácticas han sido cumplimentadas por las entidades colaboradoras en el proyecto. Para el desarrollo de las mismas se les facilitó unas instrucciones para la cumplimentación de una plantilla, cuyos resultados se presentan en este capítulo. En la plantilla las entidades colaboradoras han cumplimentado el nombre de la entidad, la identificación de la buena práctica, el objetivo, la descripción de cómo se ha llevado a cabo o se llevará en los próximos meses y los principales resultados en aquellas que han sido desarrolladas.

El objetivo de estas buenas prácticas es ejemplificar en base a experiencias reales, cómo se puede implementar el enfoque de género en diferentes actuaciones en las empresas.

Para facilitar la aplicación de estas buenas prácticas a otras entidades, se presentan agrupadas en función del área u objetivo de la actuación.

Esta agrupación corresponde con los siguientes tipos de acciones:

- Reducción de riesgos físicos.
- Reducción de riesgos psicosociales.
- Adecuación de herramientas, mobiliario, EPI, etc.
- Ergonomía activa.
- Acciones para la igualdad efectiva.

En los siguientes apartados, se ha volcado la información tal y como la han escrito las entidades colaboradoras. Para cada una de las buenas prácticas se indica en primer lugar el nombre de la buena práctica, la entidad que la ha propuesto, el objetivo y la descripción de la misma y sus principales resultados.

4.1 Reducción de riesgos físicos

Rotaciones.

- **Entidad**: Embutidos F. Martínez R., S.A.
- **Objetivo**: Reducir la carga física en la sección del seco.
- **Descripción y principales resultados:** La línea se divide en dos tipos de tarea (envasado y recogida) por lo que se realizan rotaciones cada hora y 50 minutos aproximadamente, alternando entre distintas cargas físicas.

GENERALITAT VALENCIANA
IVACE INSTITUT VALENCIÀ DE COMPETITIVITAT EMPRESARIAL
UNIÓN EUROPEA Fondo Europeo de Desarrollo Regional Una manera de hacer Europa
IBV INSTITUTO DE BIOMECÁNICA DE VALENCIA

Proyecto financiado por el programa 2021 de ayudas del Instituto Valenciano de Competitividad Empresarial (IVACE) dirigida a centros tecnológicos de la Comunitat Valenciana para el desarrollo de proyectos de I+D de carácter no económico realizados en cooperación con empresas, cofinanciado por fondos FEDER dentro del Programa Operativo de la Comunitat Valenciana 2014-2020. Ref.IMDEEA/2021/33

De tal forma que alternamos carga física, de movimientos repetitivos a manejo manual de carga.

Rotaciones Torrent.

- **Entidad:** Embutidos F. Martínez R., S.A.
- **Objetivo:** Reducir la carga física en los puestos de Torrent.
- **Descripción y principales resultados:**
  En el centro de Torrent se realizan las siguientes rotaciones:
  - Semanalmente: Rotan entre las tres secciones, Línea de la chistorra - Línea de la longaniza sin tripa - Línea de embutición.
  - Diariamente: Dentro de cada sección cada dos horas cambian de puesto de trabajo.

  La sección de la chistorra tenemos 3 puestos: corte (MMC), envasado (MMRR) y recogedor/a (MMC).

  La sección de LST tenemos 3 puestos: auxiliar (sin carga), inspección (sin carga-sentado) y recogedor/a (MMC).

Semi automatización alimentado de envases.

- **Entidad:** LOGIFRUIT.
- **Objetivo:** Reducción del esfuerzo en el alimentado.
- **Descripción y principales resultados:**
  En nuestro proceso productivo se realiza una tarea llamada alimentado de envases que consiste en alimentar una línea de lavado de forma manual, las personas manipulan manualmente entre 6 y 7 kg, cogen los envases de un palet y los depositan en la línea de lavado. Este proceso generaba un riesgo moderado de sobreesfuerzo en la plantilla.

  Para eliminar dicho sobreesfuerzo se propone la instalación de un ingrávido que permite manipular de manera semi automática los envases en bloques de 16 envases, soportando todo el esfuerzo el ingrávido ya que la persona solo tiene que acompañarlo. De esta forma hemos eliminado la manipulación manual de cargas en esta tarea.

GENERALITAT VALENCIANA
IVACE INSTITUT VALENCIÀ DE COMPETITIVITAT EMPRESARIAL
UNIÓN EUROPEA Fondo Europeo de Desarrollo Regional Una manera de hacer Europa
IBV INSTITUTO DE BIOMECÁNICA DE VALENCIA

Proyecto financiado por el programa 2021 de ayudas del Instituto Valenciano de Competitividad Empresarial (IVACE) dirigida a centros tecnológicos de la Comunitat Valenciana para el desarrollo de proyectos de I+D de carácter no económico realizados en cooperación con empresas, cofinanciado por fondos FEDER dentro del Programa Operativo de la Comunitat Valenciana 2014-2020. Ref.IMDEEA/2021/33

4.2 Reducción riesgos psicosociales

Evaluación psicosocial con perspectiva de género.

- **Entidad:** OTP-Oficina Técnica de Prevención.
- **Objetivo:** Estudiar cómo el sexo-género influye en la exposición a determinados riesgos psicosociales dentro de la organización.
- **Descripción y principales resultados:** La evaluación psicosocial se realizará desagregada por sexos e incluirá un análisis de los resultados obtenidos con perspectiva de género, haciendo especial énfasis en:
  1. Evaluar la sobrecarga y la doble presencia;
  2. Estudiar el conflicto de roles familiar, laboral y personal;
  3. Observar el impacto del acoso laboral (psicológico, sexual o por razón de sexo) en plantilla.

  Personas destinatarias: toda la organización.

  Responsable: Delegado/a de prevención y/o SPA.

  Recursos asociados:
  - Humanos: Delegado/a de prevención y/o SPA.
  - Materiales: Costes asociados al estudio.

  Duración: 2-3 meses.

  Prioridad: Preferente.

  Indicadores de seguimiento:
  - Informe de evaluación con perspectiva de género.

Trabajo emocional.

- **Entidad:** ERGO C.V.
- **Objetivo:** Medidas preventivas frente al trabajo emocional.
- **Descripción y principales resultados:** Existen muchas experiencias que comprobaron que, el personal sanitario, y sobre todo de sexo femenino, está expuesto a trabajo emocional en sus puestos de trabajo, suponiendo esto la producción de consecuencias tanto físicas como psicológicas, o incluso psiquiátricas para ellas (Llorca-Rubio, 2017).

  Para su prevención se aplicaron las siguientes técnicas:

Proyecto financiado por el programa 2021 de ayudas del Instituto Valenciano de Competitividad Empresarial (IVACE) dirigida a centros tecnológicos de la Comunitat Valenciana para el desarrollo de proyectos de I+D de carácter no económico realizados en cooperación con empresas, cofinanciado por fondos FEDER dentro del Programa Operativo de la Comunitat Valenciana 2014-2020. Ref.IMDEEA/2021/33

a. Técnicas de entrenamiento mediante una formación relacionada con la expresión emocional sobre el manejo en la interacción con los clientes mediante un aprendizaje de rutinas preestablecidas para llevar a cabo este control emocional.
b. Apoyo social de la organización, compañeros/as y supervisores/as: Se utilizan tanto para afrontar las demandas emocionales y liberar estrés al proporcionar recursos; como aportando modelos para el aprendizaje vicario o por imitación de modelos.
c. Cultura organizacional y socialización: La cultura organizacional (adquisición de valores y actitudes de los compañeros/as) condiciona las experiencias emocionales de los trabajadores/as. Por ejemplo, mediante la socialización anticipatoria de los distintos colectivos profesionales o la formación que reciben dirigida a controlar sus emociones.
d. Deberán facilitarse a puestos directivos formación en liderazgo de forma que cambien su estilo del liderazgo *laissez faire* al transformacional.

El resultado obtenido fue positivo puesto que la percepción de trabajo emocional mejoró significativamente.

4.3 Herramientas, productos de apoyo, mobiliario, EPI, etc.

Adaptación de calzado del sector profesional de limpieza.

- **Entidad:** Ayuntamiento de Algemesí.
- **Objetivo:** Asegurar la protección del personal de limpieza a través de calzado homologado.
- **Descripción y principales resultados:**
  - Observación de calzado inadecuado para el personal de limpieza que podía provocar accidentes de trabajo, en suelos mojados.
  - Compra de uniformidad para todo el personal consistente en casaca blanca sin mangas y pantalón y calzado homologado.
  - Antideslizantes para las superficies mojadas y blancas por el uso de productos como la lejía. Modelo CALPE.

  Zapatilla tipo blucher con corte de una sola pieza, sin costuras y con cierre de cordones. Corte textil transpirable y repelente a líquidos D'COVER DRY®, forrado interior de

GENERALITAT VALENCIANA
IVACE INSTITUT VALENCIÀ DE COMPETITIVITAT EMPRESARIAL
UNIÓN EUROPEA Fondo Europeo de Desarrollo Regional Una manera de hacer Europa
IBV INSTITUTO DE BIOMECÁNICA DE VALENCIA
Proyecto financiado por el programa 2021 de ayudas del Instituto Valenciano de Competitividad Empresarial (IVACE) dirigida a centros tecnológicos de la Comunitat Valenciana para el desarrollo de proyectos de I+D de carácter no económico realizados en cooperación con empresas, cofinanciado por fondos FEDER dentro del Programa Operativo de la Comunitat Valenciana 2014-2020. Ref.IMDEEA/2021/33

material textil acolchado D'DRY®, collarín acolchado en el tobillo para evitar rozaduras. Horma recta de puntera redondeada. Contrafuerte de dureza suficiente para sujetar el calcáneo. Plantilla acolchada de material textil sobre espuma de poliuretano termo conformado con tratamiento anti bacterias y carbón activado. Suela de material compuesto EVA XL EXTRALIGHT®, ultra ligera, confortable, flexible y antideslizante, con diseño de pastillas planas, cantos vivos y acanaladuras amplias para facilitar la evacuación de líquidos. Apto para lavado en lavadora hasta 40º.

Elección de EPI considerando el sexo de cada persona.

- **Entidad:** Ayuntamiento de Alcoy.
- **Objetivo:** Adaptar el equipamiento de trabajo a las características y medidas de las trabajadoras.
- **Descripción y principales resultados:** Cuando entra a trabajar, la persona proporciona las medidas para que los EPI's se adecuen a su talla. Se pretende adaptar el trabajo a la persona y no que sea la persona quien se adapte al trabajo.

  Como parte del equipamiento se incluyen varios elementos como: guantes, caretas y botas. Todos ellos se han de ajustar a quien los lleve para prevenir e impedir que se produzcan accidentes laborales.

  En las brigadas del ayuntamiento de Alcoy hay dos mujeres trabajando y que han hecho uso de estos EPI's. Disponen de todo el equipamiento en tallas más pequeñas que las de los hombres, ajustándose a sus dimensiones.

Manejo ergonómico de mangueras.

- **Entidad:** UBE CORPORATION EUROPE.
- **Objetivo:** Mejorar el agarre de las mangueras.
- **Descripción y principales resultados:** En las operaciones de carga/descarga de cisternas se manipulan mangueras que no disponen de un buen agarre. Para mejorar el factor de agarre se han dispuesto accesorios que facilitan la manipulación ergonómica de la carga.

GENERALITAT VALENCIANA
IVACE INSTITUT VALENCIÀ DE COMPETITIVITAT EMPRESARIAL
UNIÓN EUROPEA Fondo Europeo de Desarrollo Regional
Una manera de hacer Europa
IBV INSTITUTO DE BIOMECÁNICA DE VALENCIA

Proyecto financiado por el programa 2021 de ayudas del Instituto Valenciano de Competitividad Empresarial (IVACE) dirigida a centros tecnológicos de la Comunitat Valenciana para el desarrollo de proyectos de I+D de carácter no económico realizados en cooperación con empresas, cofinanciado por fondos FEDER dentro del Programa Operativo de la Comunitat Valenciana 2014-2020. Ref.IMDEEA/2021/33

Mostrador.

- **Entidad:** ERGO C.V.
- **Objetivo:** Adaptar alturas para cualquier persona.
- **Descripción y principales resultados:**
  Se pretende adaptar la altura de un mostrador donde se atiende al público para que sea utilizable tanto por mujeres como por hombres.

  Es sabido que las mujeres tienen unas longitudes en el miembro superior, y de estatura menores que los hombres, por lo que es un problema frecuente que los mostradores supongan problemas para su utilización (unas veces muy altos, otras veces muy bajos).

  Para su solución se propuso la utilización en el puesto de trabajo de taburetes regulables en altura dotados de reposapiés, y respaldo lumbar.

  Esta solución solucionaría el problema para todo tipo de población.

Sillas de evacuación automáticas para ambulancias.

- **Entidad:** UNIMAT PREVENCIÓN S.L
- **Objetivo:** Reducir el esfuerzo en la manipulación de usuarios/as.
- **Descripción y principales resultados:**
  El Sector Transporte Sanitario es un sector masculinizado y aunque el puesto de Técnico/a de Emergencias Sanitarias (TES) siga siendo una profesión masculinizada, en los últimos años ha habido una paulatina incorporación de la mujer. Actualmente en la empresa el 26,5% de TES son mujeres.

  El puesto de Técnico/a de Emergencias Sanitarias (TES) es un puesto que tiene, dentro de las tareas propias de su profesión, unas exigencias físicas significativas relacionadas con la manipulación de personas (personas enfermas o accidentadas). En esta manipulación de personas influye entre otros, factores como: características físicas del paciente, características del edificio/vivienda del paciente, trabajo en solitario (el servicio lo suele prestar solo un/a TES), etc. De hecho, la mayoría de la siniestralidad de la empresa corresponde a

GENERALITAT VALENCIANA · IVACE INSTITUT VALENCIÀ DE COMPETITIVITAT EMPRESARIAL · UNIÓN EUROPEA Fondo Europeo de Desarrollo Regional · Una manera de hacer Europa · IBV INSTITUTO DE BIOMECÁNICA DE VALENCIA

Proyecto financiado por el programa 2021 de ayudas del Instituto Valenciano de Competitividad Empresarial (IVACE) dirigida a centros tecnológicos de la Comunitat Valenciana para el desarrollo de proyectos de I+D de carácter no económico realizados en cooperación con empresas, cofinanciado por fondos FEDER dentro del Programa Operativo de la Comunitat Valenciana 2014-2020. Ref.IMDEEA/2021/33

trastornos musculoesqueléticos en el puesto de TES.

A la hora de organizar los servicios, la empresa tiene en cuenta, entre otras consideraciones, la exposición a la manipulación de usuarios/as de peso elevado, en especial en condiciones desfavorables (edificio sin ascensor, etc.). Con esta consideración se valora si la prestación del servicio lo puede realizar una mujer o lo realiza un hombre o se asignan varios TES.

Para mejorar las condiciones de trabajo y facilitar la integración de la mujer en esta actividad, la empresa está llevando a cabo un programa de incorporación paulatina en sus ambulancias de sillas de evacuación automáticas, teniendo como criterio el nivel de riesgo por manipulación de pacientes, de forma que se ayude a reducir el esfuerzo realizado y en consecuencia la siniestralidad relacionada.

El programa está recién iniciado y es un programa a largo plazo.

4.4 Ergonomía Activa.

Campaña prevención espalda y TME.

- **Entidad:** Gestió Sociosanitaria al Mediterrani, S.L. (GESMED, S.l).
- **Objetivo:** Reducción de IT de origen musculoesquelético.
- **Descripción y principales resultados:**
  El 87% de los/as empleados/as de atención directa a personas en GESMED son mujeres. Las movilizaciones de residentes y usuarios convierten las lesiones TME en el foco principal, al representar el 80% de los AT. Las medidas contempladas comprenden:
  1. Obtención y análisis de información de absentismo y siniestralidad.
  2. Elaboración e impartición durante 2021 de curso de formación específico para la prevención de lesiones de espalda y trastornos musculoesqueléticos.
  3. Información desde el servicio de prevención y mutua sobre buenas prácticas en la movilización de pacientes.
  4. Implicación de agentes sociales (Comités de Seguridad y Salud).

GENERALITAT VALENCIANA
IVACE INSTITUT VALENCIÀ DE COMPETITIVITAT EMPRESARIAL
UNIÓN EUROPEA Fondo Europeo de Desarrollo Regional
Una manera de hacer Europa
IBV INSTITUTO DE BIOMECÁNICA DE VALENCIA
Proyecto financiado por el programa 2021 de ayudas del Instituto Valenciano de Competitividad Empresarial (IVACE) dirigida a centros tecnológicos de la Comunitat Valenciana para el desarrollo de proyectos de I+D de carácter no económico realizados en cooperación con empresas, cofinanciado por fondos FEDER dentro del Programa Operativo de la Comunitat Valenciana 2014-2020. Ref.IMDEEA/2021/33

5. Revisión del funcionamiento y mantenimiento de los medios auxiliares puestos a disposición de las trabajadoras.

Es una medida puesta en marcha a comienzos de abril del 2021. Todavía no hay información de los beneficios.

Ejercicios y estiramientos preventivos.

- **Entidad:** Embutidos F. Martínez R., S.A.
- **Objetivo:** Favorecer la realización de estiramientos durante la jornada laboral para reducir las asistencias correctivas.
- **Descripción y principales resultados:**
  Se ha desarrollado un plan de buenas prácticas en la sección de corte y envasado, ya que son los que tienen mayor carga física, debido a los MMC superiores a 3 kilos. Se hizo un estudio y la mayoría de bajas por TME provenían de esa sección. De tal forma que se desarrolló una formación inicial para toda la sección que englobaba las siguientes formaciones:
  1. Formación en carga física.
  2. Formación en ejercicios preventivos de carga física.

  Tras el curso de la acción formativa se proporcionó a todo el personal la opción personalizada de una pequeña tabla de ejercicios de fortalecimiento de hombro y espalda, así como de estiramientos, con asesoramiento directo del fisioterapeuta.

  Las personas que participan en esta opción están reduciendo sus asistencias al fisioterapeuta por acciones correctivas (masajes de descarga).

Taller postural.

- **Entidad:** OTP-Oficina Técnica de Prevención.
- **Objetivo:** : Reducir los riesgos ergonómicos asociados al sobreesfuerzo físico en las áreas donde las mujeres se encuentran sobrerrepresentadas. La presente medida pretende eliminar o paliar las dolencias físicas de las personas cuidadoras, así como dotar de herramientas para conocer qué posturas son las más adecuadas para levantar peso.
- **Descripción y principales resultados:**
  Descripción detallada de la medida:
  1. Conocer nociones básicas sobre anatomía y biomecánica de la columna vertebral.

GENERALITAT VALENCIANA
IVACE INSTITUT VALENCIÀ DE COMPETITIVITAT EMPRESARIAL
UNIÓN EUROPEA Fondo Europeo de Desarrollo Regional Una manera de hacer Europa
IBV INSTITUTO DE BIOMECÁNICA DE VALENCIA

Proyecto financiado por el programa 2021 de ayudas del Instituto Valenciano de Competitividad Empresarial (IVACE) dirigida a centros tecnológicos de la Comunitat Valenciana para el desarrollo de proyectos de I+D de carácter no económico realizados en cooperación con empresas, cofinanciado por fondos FEDER dentro del Programa Operativo de la Comunitat Valenciana 2014-2020. Ref.IMDEEA/2021/33

2. Estudiar los principales aspectos ergonómicos dentro de la manipulación y traslado de cargas.
3. Aprender las diferentes medidas de higiene postural que se deben adoptar para la manipulación de pacientes.
4. Integrar diferentes estiramientos y ejercicios de fortalecimiento para mejorar la condición física y optimizar el esfuerzo.
5. Aprender estiramientos para estirar el músculo tras el sobreesfuerzo.

Responsable: Delegado/a de prevención.

Recursos asociados:
- Humanos: Delegado/a de prevención.
- Materiales: Sala de formación y materiales de oficina.

Duración: 2 sesiones de 4 horas.

Prioridad: Preferente.

Indicadores de seguimiento:
- Número y porcentaje desagregado por sexo de personas que asisten a dicha formación.
- Encuesta de valoración de la formación.
- Revisión médica anual para observar el impacto de la medida sobre la salud laboral de las personas trabajadoras.

4.5 Acciones para la igualdad efectiva.

Auditoría retributiva (Brecha salarial).

- **Entidad:** Ayuntamiento de Villena.
- **Objetivo:** Eliminar la brecha salarial.
- **Descripción y principales resultados:** Para poder hacer un análisis de la brecha salarial en la plantilla municipal, ha sido necesario realizar una serie de trabajos previos, consistentes en la modificación de algunas variables de la base de datos de la aplicación para realizar las nóminas, de manera que se puedan desagregar los datos por sexo y que se puedan analizar las retribuciones (Salario base, Complemento de destino, Complemento Específico, Complementos salariales y extrasalariales) de toda la plantilla en un período determinado (del 1 de enero a 31 de diciembre de 2020), anualizando los datos (se ha introducido una fórmula para ello, dado que hay personas que no han trabajado todo el año, y así podemos tener un análisis más

GENERALITAT VALENCIANA IVACE INSTITUT VALENCIÀ DE COMPETITIVITAT EMPRESARIAL
UNIÓN EUROPEA Fondo Europeo de Desarrollo Regional Una manera de hacer Europa
IBV INSTITUTO DE BIOMECÁNICA DE VALENCIA
Proyecto financiado por el programa 2021 de ayudas del Instituto Valenciano de Competitividad Empresarial (IVACE) dirigida a centros tecnológicos de la Comunitat Valenciana para el desarrollo de proyectos de I+D de carácter no económico realizados en cooperación con empresas, cofinanciado por fondos FEDER dentro del Programa Operativo de la Comunitat Valenciana 2014-2020. Ref.IMDEEA/2021/33

adecuado a la realidad).

Actualmente, la consultora especializada ya cuenta con los datos y estamos a la espera del análisis de los mismos y del informe sobre la brecha salarial.

Estos resultados nos permitirán afinar en la descripción de los puestos de trabajo sin sesgo de género.

Campaña de prevención en acoso laboral.

- **Entidad:** CEEME.
- **Objetivo:** Sensibilizar al personal de la empresa sobre el Acoso Laboral y Social.
- **Descripción y principales resultados:** Se trabaja en colaboración con el Servicio de Prevención de la empresa realizando campañas a largo del año.

  Este año 2021 está diseñada dicha campaña, que se basa en tres etapas:
  1. Reparto de dossier /tríptico informativo y formativo (digital) sobre el acoso laboral/ social.
  2. Cinefórum sobre el tema.
  3. Concurso sobre "Imágenes que fomenten una educación de igualdad y respeto".

  Nuestro Plan de Igualdad refleja dicho protocolo de Acoso Laboral informando a todas las personas sobre su uso.

  Se solicita colaboración con asociación de personas con diversidad funcional.

  Las campañas suelen ser una buena herramienta para sensibilizar y formar a la plantilla sobre temas de relevancia como este.

Campaña Dones STEM.

- **Entidad:** Fundación València Activa del Pacto para el Empleo en la Ciudad de Valencia.
  Objetivo: Visibilizar el papel de la Mujeres en las STEM.
- **Descripción y principales resultados:** Poner en valor y visibilizar el papel de las mujeres en el campo de las STEM a través de una campaña de comunicación en la que se dan a conocer mujeres que hicieron y hacen grandes contribuciones en dichos campos. Esto permite tomar conciencia por un lado de

GENERALITAT VALENCIANA
IVACE INSTITUT VALENCIÀ DE COMPETITIVITAT EMPRESARIAL
UNIÓN EUROPEA Fondo Europeo de Desarrollo Regional Una manera de hacer Europa
IBV INSTITUTO DE BIOMECÁNICA DE VALENCIA

Proyecto financiado por el programa 2021 de ayudas del Instituto Valenciano de Competitividad Empresarial (IVACE) dirigida a centros tecnológicos de la Comunitat Valenciana para el desarrollo de proyectos de I+D de carácter no económico realizados en cooperación con empresas, cofinanciado por fondos FEDER dentro del Programa Operativo de la Comunitat Valenciana 2014-2020. Ref.IMDEEA/2021/33

la invisibilidad a la que hemos sido sometidas y por otro lado poner en valor el trabajo realizado, también la normalización de la mujer en estos campos.

Cláusula social en las licitaciones: Planes de Igualdad.

- **Entidad:** Fundación Valencia Activa del Pacto para el Empleo en la Ciudad de València.
- **Objetivo:** Fomentar los Planes de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres.
- **Descripción y principales resultados:** Visibilizar la importancia de la Igualdad de Oportunidades a través de los Planes de Igualdad otorgando puntuación como cláusula social en las licitaciones de la Fundación publicadas en la Plataforma de contratación del estado.

Día de la Mujer.

- **Entidad:** CEEME.
- **Objetivo:** Conmemorar el día de la mujer.
- **Descripción y principales resultados:** Se realizará un concurso de fotografía para conmemorar el día de la mujer.

Lema del concurso: escenas de la mujer en su vida cotidiana.

Grupo transversal de igualdad.

- **Entidad:** Ayuntamiento de Segorbe.
- **Objetivo:** Integrar la perspectiva de género en las actuaciones de todos los departamentos.
- **Descripción y principales resultados:** Grupo creado en 2017 y formado por una persona de cada área del Ayuntamiento.

  Se creó para llevar a cabo una reunión mensual y poder recoger necesidades y propuestas de mejora y para el seguimiento del plan de Igualdad municipal. En estas reuniones se han establecido algunas medidas:
  - Publicación de las bases con lenguaje inclusivo.
  - Licitación de un contrato en la Plataforma del Estado para el catering del Centro Ocupacional otorgando puntuación a las empresas que tengan plan de igualdad para su plantilla.
  - Desarrollo de cláusulas de igualdad en el área de deportes.

GENERALITAT VALENCIANA
IVACE INSTITUT VALENCIÀ DE COMPETITIVITAT EMPRESARIAL
UNIÓN EUROPEA Fondo Europeo de Desarrollo Regional
Una manera de hacer Europa
IBV INSTITUTO DE BIOMECÁNICA DE VALENCIA

Proyecto financiado por el programa 2021 de ayudas del Instituto Valenciano de Competitividad Empresarial (IVACE) dirigida a centros tecnológicos de la Comunitat Valenciana para el desarrollo de proyectos de I+D de carácter no económico realizados en cooperación con empresas, cofinanciado por fondos FEDER dentro del Programa Operativo de la Comunitat Valenciana 2014-2020. Ref.IMDEEA/2021/33

- Desarrollo del cronograma del II Plan de Igualdad municipal.
- Elaboración de datos desagregados por sexo.

I Plan de Igualdad de la plantilla.

- **Entidad:** Ayuntamiento de Segorbe.
- **Objetivo:** Analizar y corregir las posibles desigualdades entre mujeres y hombres.
- **Descripción y principales resultados:** Nos encontramos en la fase de diagnóstico, se ha procedido a contratar a una gestoría especializada para esta labor, que además de elaborar el diagnóstico de situación también se va a realizar la auditoría salarial.

  El plan de igualdad tiene el objetivo de establecer todas las medidas que sean necesarias para corregir las desigualdades y discriminaciones por razón de sexo que se detecten en el diagnóstico, además de mejorar las medidas de conciliación y flexibilidad horaria que ya están establecidas en el convenio colectivo del Ayuntamiento que se aprobó en 2019.

Promoción enfoque de género en las empresas valencianas. Boletín PRL de la CEV.

- **Entidad:** Confederación Empresarial de la Comunitat Valenciana.
- **Objetivo:** Dar visibilidad al enfoque de género integrado en la gestión de las empresas valencianas.
- **Descripción y principales resultados:** La CEV, a través de su boletín de PRL, destina un espacio para contenidos de igualdad y enfoque de género, donde además las empresas valencianas puedan dar visibilidad a sus buenas prácticas en materia de enfoque de género. Mensualmente se publica este boletín on line, con suscripción gratuita, que está colgado en la página web de la CEV.

  Habilitar un espacio para que las empresas puedan dar a conocer sus buenas prácticas en esta materia, es una forma de ayudar a dar normalidad al enfoque de género en la gestión diaria de las empresas. El espacio se crea a partir del boletín del mes de junio.

GENERALITAT VALENCIANA
IVACE INSTITUT VALENCIÀ DE COMPETITIVITAT EMPRESARIAL
UNIÓN EUROPEA Fondo Europeo de Desarrollo Regional Una manera de hacer Europa
IBV INSTITUTO DE BIOMECÁNICA DE VALENCIA

Proyecto financiado por el programa 2021 de ayudas del Instituto Valenciano de Competitividad Empresarial (IVACE) dirigida a centros tecnológicos de la Comunitat Valenciana para el desarrollo de proyectos de I+D de carácter no económico realizados en cooperación con empresas, cofinanciado por fondos FEDER dentro del Programa Operativo de la Comunitat Valenciana 2014-2020. Ref.IMDEEA/2021/33

Protocolo de acoso sexual y por razón de sexo.

- **Entidad:** Ayuntamiento de Segorbe.
- **Objetivo:** Prevenir y erradicar el acoso sexual y por razón de sexo en las relaciones laborales de todo el personal que trabaja en el Ayuntamiento o sus dependencias.
- **Descripción y principales resultados:** El texto que conformará el protocolo ya está redactado, se encuentra en fase de aprobación en mesa de negociación y de establecimiento de las personas que compondrán la comisión de igualdad para el seguimiento de los casos.

Protocolo de acoso sexual y acoso por razón de sexo.

- **Entidad:** Ayuntamiento de Algemesí.
- **Objetivo:** Fomentar y mantener un entorno de trabajo seguro y respetuoso, adquiriendo un compromiso.
- **Descripción y principales resultados:** Detección y existencia del protocolo de actuación ante el acoso laboral en la organización desde 2017.

Realización de un protocolo adaptado acorde a la legislación vigente de acoso sexual y por razón de sexo 2020.

Inclusión de la medida en el plan de acción del plan de Igualdad de la organización.

Selección de personal: Mujeres.

- **Entidad:** CEEME.
- **Objetivo:** Aumentar el número de mujeres en la empresa.
- **Descripción y principales resultados:** En el proceso de selección de personal del 2021, se ha descrito como criterio a tener en cuenta que las personas que optan por el puesto de trabajo vacante deben ser mujeres.

De esta forma hemos incrementado la plantilla con 3 mujeres más.

Ahora de las 21 personas que forman la plantilla, 11 son hombres y 10 mujeres.

El proceso de selección que hicimos en la empresa fue en colaboración con asociaciones de diversidad funcional y asociaciones de mujeres con diversidad funcional.

GENERALITAT VALENCIANA
IVACE INSTITUT VALENCIÀ DE COMPETITIVITAT EMPRESARIAL
UNIÓN EUROPEA Fondo Europeo de Desarrollo Regional
Una manera de hacer Europa
IBV INSTITUTO DE BIOMECÁNICA DE VALENCIA

Proyecto financiado por el programa 2021 de ayudas del Instituto Valenciano de Competitividad Empresarial (IVACE) dirigida a centros tecnológicos de la Comunitat Valenciana para el desarrollo de proyectos de I+D de carácter no económico realizados en cooperación con empresas, cofinanciado por fondos FEDER dentro del Programa Operativo de la Comunitat Valenciana 2014-2020. Ref.IMDEEA/2021/33

La experiencia ha sido muy positiva, el objetivo se ha conseguido.

Es una práctica temporal a lo largo de este año.

Selección, promoción profesional y prevención del acoso.

- **Entidad:** Embutidos F. Martínez R., S.A .
- **Objetivo:** Crear entornos laborales inclusivos.
- **Descripción y principales resultados:**
  1. Utilización del uso de imágenes y lenguaje inclusivo en las ofertas de empleo que se publicitan.
  2. Selección de aquellos perfiles de personas que, en igualdad de méritos, favorezcan al sexo subrepresentado en la sección o departamento de destino.
  3. Difusión mediante los canales habituales de la empresa (APP y panel) tanto el protocolo de acoso sexual o por razón de sexo como el plan de igualdad de Embutidos F. Martínez R, S.A.

Treballem Iguals. Agencia de empleo con perspectiva de género.

- **Entidad:** Fundación València Activa del Pacto para el Empleo en la Ciudad de Valencia.
  Objetivo: Promover, a través de nuevos servicios y programas, el trabajo de las mujeres valencianas. Está dirigido a mujeres desempleadas, en mejora de empleo, trabajadoras que quieren promocionar y a aquellas que quieren emprender.
- **Descripción y principales resultados:**
  Dentro de Treballem Iguals se integran:
  1. Acciones específicas de formación para mujeres, en diversos campos: tecnológicas, idiomas, competencias transversales, competencias profesionales...
  2. Programas para visibilizar el liderazgo femenino: Lidereses.
  3. Programas de orientación laboral para facilitar el acceso al empleo o la mejora del mismo: Explora tu talento.
  4. Programas de orientación laboral para M.V.V.G.
  5. Asesoramiento a mujeres emprendedoras.

GENERALITAT VALENCIANA
IVACE INSTITUT VALENCIÀ DE COMPETITIVITAT EMPRESARIAL
UNIÓN EUROPEA Fondo Europeo de Desarrollo Regional Una manera de hacer Europa
IBV INSTITUTO DE BIOMECÁNICA DE VALENCIA

Proyecto financiado por el programa 2021 de ayudas del Instituto Valenciano de Competitividad Empresarial (IVACE) dirigida a centros tecnológicos de la Comunitat Valenciana para el desarrollo de proyectos de I+D de carácter no económico realizados en cooperación con empresas, cofinanciado por fondos FEDER dentro del Programa Operativo de la Comunitat Valenciana 2014-2020. Ref.IMDEEA/2021/33

6. Convenios y acciones con entidades encaminadas a mejorar la empleabilidad y la visibilidad de la mujer.
7. Espai Lidera. Centro de networking y coworking para mujeres.
8. Unidad de Igualdad de Valencia Activa: cuyo objetivo es promover la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en las empresas, incluye asesoramiento en planes de igualdad y formación con perspectiva de género en las empresas.
9. Webinars específicos relacionados con el empleo y la mujer.

En 2021 son más de 4000 plazas las ofertadas para mujeres en distintos cursos de formación, tanto para las que están trabajando y ostentan cargos de responsabilidad, como para aquellas desempleadas o en mejora de empleo.

La Unidad de Igualdad ha asesorado a más de 50 empresas desde su constitución en materia de igualdad de oportunidades, así mismo se ha impartido formación a la plantilla, a la dirección y a las personas encargadas de llevar a cabo la selección de personal.

GENERALITAT VALENCIANA
IVACE INSTITUT VALENCIÀ DE COMPETITIVITAT EMPRESARIAL
UNIÓN EUROPEA Fondo Europeo de Desarrollo Regional
Una manera de hacer Europa
IBV INSTITUTO DE BIOMECÁNICA DE VALENCIA

Proyecto financiado por el programa 2021 de ayudas del Instituto Valenciano de Competitividad Empresarial (IVACE) dirigida a centros tecnológicos de la Comunitat Valenciana para el desarrollo de proyectos de I+D de carácter no económico realizados en cooperación con empresas, cofinanciado por fondos FEDER dentro del Programa Operativo de la Comunitat Valenciana 2014-2020. Ref.IMDEEA/2021/33

GENERALITAT VALENCIANA

IVACE INSTITUT VALENCIÀ DE COMPETITIVITAT EMPRESARIAL

UNIÓN EUROPEA
Fondo Europeo de Desarrollo Regional
Una manera de hacer Europa

IBV INSTITUTO DE BIOMECÁNICA DE VALENCIA

Proyecto financiado por el programa 2021 de ayudas del Instituto Valenciano de Competitividad Empresarial (IVACE) dirigida a centros tecnológicos de la Comunitat Valenciana para el desarrollo de proyectos de I+D de carácter no económico realizados en cooperación con empresas, cofinanciado por fondos FEDER dentro del Programa Operativo de la Comunitat Valenciana 2014-2020. Ref.IMDEEA/2021/33