

Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2023-2027 desde la perspectiva de género

Josefa Romeral Hernández

Profesora titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.

Universidad Rey Juan Carlos (España).

josefa.romeral@urjc.es | <https://orcid.org/0000-0003-3260-8240>

Extracto

La distribución por género de tareas y responsabilidades puede repercutir de forma distinta sobre mujeres y hombres trabajadores. Por ello, una acción preventiva eficaz debe identificar las implicaciones diferentes para mujeres y hombres según su exposición a los riesgos y la interacción con las condiciones de vida y establecer estrategias de prevención concretas que incorporen las necesidades de las mujeres teniendo en cuenta las situaciones de desigualdad y discriminación presentes en el ámbito laboral y en la vida general. Con este objetivo y a la luz del aumento creciente de participación de la mujer en el mercado de trabajo, la integración de la dimensión de género en la política de seguridad y salud constituye una de las prioridades de la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2023-2027.

En este estudio se parte del análisis de las diferencias que existen en la política de seguridad y salud laboral con relación al género y sus causas para pasar a poner de manifiesto las líneas de actuación proyectadas en la estrategia española para introducir la perspectiva de género en todos los ámbitos de la seguridad y salud laboral, con el objeto de conseguir la igualdad laboral y mejorar las condiciones de trabajo de las mujeres.

Palabras clave: Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2023-2027; perspectiva de género; prevención de riesgos laborales; condiciones de trabajo; seguridad y salud laboral; diferencias de género; segregación laboral; integración de la perspectiva de género.

Recibido: 13-03-2024 / Revisado: 22-04-2024 / Aceptado: 22-04-2024 / Publicado: 07-05-2024

Cómo citar: Romeral Hernández, J. (2024). Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2023-2027 desde la perspectiva de género. *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, 480, 61-83. <https://doi.org/10.51302/rtss.2024.21485>



Spanish Strategy for Health and Safety at Work 2023-2027 from a gender perspective

Josefa Romeral Hernández

*Profesora titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.
Universidad Rey Juan Carlos (España).*
josefa.romeral@urjc.es | <https://orcid.org/0000-0003-3260-8240>

Abstract

The distribution of tasks and responsibilities by gender can have a different impact on working men and women. Therefore, effective and preventive action must identify the different implications for women and men depending on their exposure to risks with the current living conditions and establish specific prevention strategies that incorporate the needs of women, taking into account the situations of inequality and discrimination that exist in the workplace and life in general. With this goal and having in mind the increase in women's participation in the working market, the integration of the gender dimension in safety and health policies constitutes one of the priorities of the Spanish Strategy for Health and Safety at Work. 2023-2027.

This study starts with the analysis of the differences that exist in the occupational health and safety policy concerning gender and the causes of these differences, to highlight the lines of action planned in the Spanish Strategy to introduce the gender perspective into all areas of occupational health and safety, to achieve equality and improve the working conditions of women.

Keywords: Spanish Strategy for Health and Safety at Work 2023-2027; gender perspective; risks prevention at work; working conditions; security and health at work; gender differences; labor segregation; gender perspective integration.

Received: 13-03-2024 / Revised: 22-04-2024 / Accepted: 22-04-2024 / Published: 07-05-2024

Citation: Romeral Hernández, J. (2024). Spanish Strategy for Health and Safety at Work 2023-2027 from a gender perspective. *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, 480, 61-83. <https://doi.org/10.51302/rtss.2024.21485>

Sumario

1. Cuestiones previas
2. Diferencias de género que repercuten en la seguridad y salud en el trabajo y sus causas
 - 2.1. Desigualdades de género en el mercado de trabajo
 - 2.2. Segregación laboral
 - 2.3. Segregación por sexos en el entorno familiar
 - 2.4. Desigualdad en la exposición a riesgos psicosociales
 - 2.5. Déficit en la identificación de riesgos y la investigación
3. Integración de la perspectiva de género en el ámbito de la seguridad y salud en el trabajo
 - 3.1. Actuaciones a nivel normativo y gestión de datos
 - 3.2. Promoción de la investigación y concienciación
 - 3.3. Actuaciones de vigilancia y control
4. Protección de las personas trabajadoras en situación de mayor riesgo o vulnerabilidad
 - 4.1. Acciones de mejoras para la protección de trabajadoras del sector sanitario, sociosanitario y asistencial
 - 4.2. Acciones dirigidas a la mejora de las condiciones de trabajo en los servicios de asistencia a domicilio y del hogar familiar
 - 4.3. Acciones de mejora en la protección de trabajadoras migrantes y temporeras
5. Otros objetivos de la estrategia con incidencia en la mejora de las condiciones de trabajo de las mujeres trabajadoras
 - 5.1. Prevención de accidentes de trabajo
 - 5.2. Prevención de enfermedades profesionales
 - 5.3. Prevención de riesgos derivados de la evolución demográfica, el desarrollo tecnológico y digital

6. Conclusiones

Referencias bibliográficas

Nota: este estudio tiene su origen en la ponencia impartida en la jornada sobre «Análisis de las Reformas Legales 2022-2023 desde una perspectiva de género», el 26 de octubre de 2023, en la Universidad Rey Juan Carlos y se realiza dentro del marco del Proyecto puente de Investigación sobre «Ser mujer y trabajo en la era digital» (Ref. 2023/SOLCON-130825).

1. Cuestiones previas

Unas condiciones de trabajo saludables y seguras son condición previa para el bienestar de las personas trabajadoras a la vez que contribuyen a que las empresas sean más productivas y sostenibles. Las estimaciones demuestran que, por cada euro invertido en salud y seguridad en el trabajo, la ganancia que obtiene la empresa es más o menos el doble (Comisión Europea, Dirección General de Empleo, Asuntos Sociales e Inclusión, 2011). Igualmente, una buena salud y seguridad en el trabajo reduce los costes de asistencia sanitaria y otras cargas sociales y, por el contrario, las deficiencias en este ámbito tienen un alto coste para las personas, las empresas y la sociedad.

El mundo del trabajo está evolucionando, los cambios en el ámbito tecnológico y de la información han dado lugar a nuevos tipos de trabajo que exigen nuevas capacidades y generan nuevos riesgos. Los cambios en la forma de trabajar derivados de la digitalización, con importante aumento de la población que trabaja a distancia, requieren actualización en materia de seguridad laboral. El uso cada vez mayor de tecnología móvil e inalámbrica para el desarrollo laboral demanda un análisis profundo de los nuevos riesgos a radiaciones ópticas y campos electromagnéticos que pueden generar efectos adversos para la salud de las personas trabajadoras; además de incrementar los riesgos psicosociales, ergonómicos y de la salud mental¹, derivados de la conectividad permanente, la falta de interacción social y la difuminación de la barrera entre trabajo y vida privada.

En este marco contextual, mujeres y hombres desempeñan a menudo diferentes papeles en función de las expectativas que socialmente se han creado en torno a su sexo, lo que sigue propiciando división sexual del trabajo y segregación laboral. La distribución por género de tareas y responsabilidades puede repercutir de forma distinta sobre hombres y mujeres trabajadoras; por ello, una acción preventiva eficaz en materia de prevención de riesgos laborales debe identificar las implicaciones diferentes para mujeres y hombres, según su exposición a los riesgos y la interacción con las condiciones de vida, y establecer

¹ La Estrategia de salud mental del Sistema Nacional de Salud 2023-2026 considera especialmente relevante proteger la salud mental reduciendo los factores de riesgo relacionados con el trabajo, promover la salud mental desarrollando los aspectos positivos del trabajo y las cualidades y capacidades de las personas trabajadoras y tratar de solucionar los problemas de salud mental, con independencia de las causas (Ministerio de Sanidad, 2022).

estrategias de prevención concretas que incorporen las necesidades de las mujeres teniendo en cuenta las situaciones de desigualdad y discriminación presentes en el ámbito laboral y en la vida en general.

En este sentido, tanto desde el ámbito europeo como estatal, las políticas de prevención deben fomentar la igualdad entre hombres y mujeres en todos sus ámbitos, incluido el de la seguridad y salud en el trabajo. Teniendo en cuenta este objetivo y a la luz del aumento creciente de participación de la mujer en el mercado de trabajo, la integración de la dimensión de género en la política de seguridad y salud en el trabajo constituye una de las prioridades de la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2023-2027².

Esta estrategia, que pone su horizonte en 2027, pretende crear un nuevo marco de referencia que oriente las políticas públicas de prevención de riesgos en este periodo, con el propósito de llegar a todos los sectores, actividades, empresas y personas por igual. La estrategia responde a los ejes prioritarios del Marco Estratégico Europeo 2021-2027, particularmente con el objetivo de anticiparse a los riesgos derivados de las transiciones digitales y demográficas. Sus líneas de actuación también se han alineado con las estrategias y planes nacionales en materia de igualdad entre hombres y mujeres, entre otros.

La estrategia ordena las actuaciones que se llevarán a cabo por los diferentes agentes relevantes en la prevención de riesgos laborales hasta 2027, a fin de conseguir el mayor impacto posible en la mejora de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo. En el caso del trabajo de la mujer, pone el foco en la protección de los colectivos más vulnerables, en el camino a la erradicación de la violencia en el trabajo y la discriminación, así como en reforzar la protección frente a los riesgos psicosociales y, especialmente, en la integración de la perspectiva de género en la gestión de la prevención.

Con este trabajo se quieren poner de manifiesto las líneas de actuación proyectadas en la estrategia con una marcada orientación a la introducción de la perspectiva de género dentro de la prevención de riesgos laborales y la mejora de las condiciones de trabajo de la mujer trabajadora, para lo que se partirá del análisis de las diferencias de género en salud laboral como razón objetiva que hace necesaria la proyección de medidas que integren la dimensión de género en todos los ámbitos de la seguridad y salud laboral si se quiere conseguir la igualdad laboral y mejorar las condiciones de trabajo de las mujeres trabajadoras.

² Resolución de 20 de abril de 2023, de la Secretaría de Estado de Empleo y Economía Social, por la que se publica el Acuerdo del Consejo de Ministros de 14 de marzo de 2023, por el que se aprueba la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2023-2027 (BOE de 28 de abril de 2023).

2. Diferencias de género que repercuten en la seguridad y salud en el trabajo y sus causas

El objetivo de la prevención de riesgos es proteger a las personas trabajadoras de la exposición a las situaciones o actividades laborales que puedan provocar daños a su salud. En la realidad preventiva, sigue existiendo una percepción sesgada de que los hombres están más expuestos a riesgos laborales y de que las mujeres desarrollan actividades más ligeras y seguras y ello derivado del índice de accidentes de trabajo más elevado a nivel general en hombres, que no por actividades, como se verá.

Siendo importante atender los accidentes y problemas de salud asociados, la acción preventiva no puede centrarse en una parcela de la salud laboral, lo que generaría una visión sesgada de la realidad y se dejarían sin valorar los riesgos en actividades donde se concentran principalmente las mujeres, que, a pesar de estar también expuestas a accidentes de trabajo, suelen ser más frecuentes los riesgos psicosociales y ergonómicos, así como ciertos riesgos higiénicos. Así pues, para abordar de forma correcta la prevención de riesgos laborales, es importante tener claro cuáles son las principales diferencias que existen en la política de seguridad y salud en el trabajo en relación con el género y cómo surgen, para adoptar un enfoque preventivo que tenga en cuenta las necesidades de todas las personas trabajadoras teniendo en cuenta las diferencias de género.

2.1. Desigualdades de género en el mercado de trabajo

Las desigualdades de género en el mercado de trabajo que sitúan a las mujeres en mayor precariedad laboral son causadas principalmente por los estereotipos de género que siguen atribuyendo a las personas cualidades y habilidades diferentes según el sexo, asignando a las mujeres la responsabilidad del trabajo doméstico y de cuidados y a los hombres el productivo y la responsabilidad del sostén económico. Esta estructura genera desigualdades de género en el mercado de trabajo y en la exposición a riesgos diferentes según el trabajo desempeñado.

De otro lado, tenemos las dificultades en cuanto al acceso y permanencia en el mercado de trabajo. Aunque la tasa de actividad femenina ha aumentado, no toda la incorporación a la actividad laboral se ha traducido en ocupación, dado que el desempleo sigue afectando más a las mujeres que a los hombres, exceptuando algunos periodos puntuales (Instituto Nacional de Estadística –INE–, 2023). El desempleo significa disminución de ingresos y a la vez la pérdida de estatus social, lo que se asocia con diferentes problemas de salud, sobre todo de tipo mental. Otro aspecto para tener en cuenta es la adscripción mayoritaria de las mujeres al trabajo mediante contratos temporales (INE, 2023). En el caso de trabajos sin cualificar, como el trabajo en el hogar y de cuidados, en muchas ocasiones se traduce en trabajo sin contrato, de manera irregular, lo que genera mayor precariedad y

más exposición a riesgos laborales sin control alguno que inciden en la siniestralidad y la salud mental. Igualmente, las mujeres siguen ocupando mayoritariamente puestos a jornada parcial (INE, 2023) con el objeto de compaginar la actividad laboral con la familiar, lo que incide en el incremento de riesgos, bajos salarios y pobreza, tanto durante la vida laboral como en la jubilación. Generalmente son trabajos menos cualificados, con poca oportunidad para desarrollar habilidades y posibilidades de promoción, menor estabilidad y, por tanto, más expuestos a riesgos psicosociales.

2.2. Segregación laboral

La segregación en el trabajo influye considerablemente en la exposición a los riesgos laborales y, por tanto, en las consecuencias sobre la salud. La segregación horizontal, una vez más, se manifiesta asociada a los estereotipos de género. Es más probable que las mujeres realicen actividades de gestión administrativa, educación, asistencia en el hogar y social y trabajos sanitarios. Mientras que los hombres suelen ocupar trabajos de albañilería, manuales técnicos relacionados con maquinaria e instalaciones (INE, 2023). Incluso dentro de un mismo sector suele darse la segregación horizontal, como por ejemplo en el sector manufacturero, donde las mujeres se concentran en la industria textil y en el procesamiento de alimentos. La segregación horizontal está tan asentada que incluso en ocupaciones nuevas, como las relacionadas con la tecnología de la información, la presencia de la mujer es menor, a pesar de no requerir atributos tradicionalmente considerados de hombres, como la fuerza física.

La segregación también puede ser vertical, ya que es más probable que los hombres ocupen puestos en lo alto de la jerarquía laboral, aun a pesar de que el nivel de formación sea de forma global más alto en las mujeres, ello se debe al tipo de contratos señalados y las cargas familiares que pesan sobre las mujeres, lo que les impide centrarse en la promoción, quedando a menudo excluidas de las redes formales e informales de la empresa imprescindibles para la promoción profesional.

La segregación por sexos contribuye a generar diferencias en las condiciones laborales y en consecuencia diferencias en relación con la exposición a los riesgos y las consecuencias para la salud. Así, mientras los hombres están más expuestos a accidentes, las mujeres suelen tener mayor exposición a riesgos musculoesqueléticos y psicosociales, así como a enfermedades infecciosas por contagios o cutáneas por labores de limpieza.

2.3. Segregación por sexos en el entorno familiar

Otra diferencia sorprendente entre sexos, a pesar de las medidas legales para fomentar la corresponsabilidad, es que las mujeres siguen efectuando la mayor parte del trabajo no remunerado en el hogar, como las tareas domésticas, el cuidado de los hijos y

familiares, incluso cuando se trabaja a tiempo completo. Esto se añade a la carga diaria de trabajo y supone una presión adicional sobre muchas de ellas. También implica un aumento de los costes de las enfermedades y lesiones relacionadas con el trabajo que sufren las mujeres. Es importante reconocer en este punto que los horarios prolongados de los hombres y a menudo inflexibles pueden afectar, asimismo, a la vida laboral y familiar de sus parejas.

2.4. Desigualdad en la exposición a riesgos psicosociales

Las mujeres están más expuestas que los hombres a factores de riesgo psicosocial, fundamentalmente por las desigualdades en las condiciones de trabajo. Como se ha señalado, las mujeres realizan con más frecuencia trabajos de ejecución en los que a menudo los métodos de trabajo y el diseño de las tareas se realizan de forma rápida, repetitiva y siguiendo pautas concretas. Esto hace que los procesos de trabajo no dejen margen de autonomía y decisión, lo que genera baja posibilidad de desarrollo y bajo sentido del trabajo. Por otro lado, en estos trabajos los salarios son bajos, la promoción profesional limitada y la temporalidad es frecuente, por lo que las exposiciones a inseguridad y baja estima son más prevalentes. La combinación entre altas exigencias y bajo control causa problemas psicológicos, como la depresión y la ansiedad.

La Encuesta de Población Activa (INE, 2023) demuestra que ambos sexos registran tasas elevadas de estrés laboral; sin embargo, entre los factores de estrés a los que están expuestas las mujeres en los trabajos tradicionalmente feminizados se incluye el trabajo con gran exigencia emocional. El acoso sexual y la discriminación son otros factores de estrés que afectan mayormente a las mujeres, al igual que la doble carga de un trabajo remunerado y otro no remunerado en el hogar. Otra consecuencia del mayor contacto con el público del trabajo feminizado es la exposición a la violencia en el trabajo.

Las desigualdades estructurales de género que impregnan el mercado laboral junto a las relaciones de trabajo y culturas organizativas donde imperan los estereotipos de género exponen con más frecuencia a la mujer en el ámbito laboral a riesgos de violencia laboral, como el acoso sexual o por razón de sexo. Otros grupos vulnerables a estos riesgos son los hombres homosexuales y los jóvenes.

2.5. Déficit en la identificación de riesgos y la investigación

Una de las razones de la subdetección de los riesgos a que están expuestas las mujeres se encuentra en la adopción de un enfoque neutro en la seguridad y salud laboral, lo que no contribuye a reducir las lagunas de conocimiento ni a mejorar la eficacia de la prevención. No podemos obviar que la constitución y biología de ambos sexos es diferente. Hombres

y mujeres difieren en estructura ósea, distribución de grasa corporal, función endocrina o sistema inmune, pero, sin embargo, hay pocos estudios sobre el impacto de estas diferencias en la respuesta a las exposiciones a tóxicos laborales, a las exigencias físicas o al estrés térmico. Igualmente, en lo relacionado con la diferencia por sexos en la adaptación de equipos de protección individual, así como las cuestiones ergonómicas de adaptación del puesto a las peculiaridades físicas y orgánicas según diferencias por sexo. Los sesgos metodológicos de género en los estudios y producción de conocimiento, pasando por el diseño de puestos y equipos de trabajo, hasta los sistemas de evaluación y formación del personal técnico son uno de los grandes retos a los que nos enfrentamos a la hora de abordar la mejora de la prevención de riesgos laborales de las mujeres trabajadoras.

Otra razón que influye en la identificación de riesgos se encuentra en el análisis de la materialización de estos, dado que mientras las lesiones por accidente de trabajo se reconocen más fácilmente por su relación inmediata entre la causa y el daño consecuente, las enfermedades profesionales suelen aparecer de forma lenta y progresiva. La subdetección e infradeclaración se traducen en patologías que no se visualizan relacionadas con el trabajo y, por tanto, se hace más difícil la actuación a nivel preventivo y los problemas de salud quedan manifiestamente ocultos. Por otro lado, las patologías más frecuentes en los trabajos feminizados están relacionadas con problemas musculoesqueléticos, con una estimación de un 35 % respecto del total, y estos trastornos no están reconocidos en el listado de enfermedades profesionales³.

Por otro lado, el enfoque de la normativa sobre seguridad y salud en el trabajo suele ser neutro desde la perspectiva de género, es decir, no tiene en cuenta de forma específica las cuestiones de género. Sin embargo, tenemos diferentes normas que contemplan en mayor medida los riesgos a los que los hombres están más comúnmente expuestos, como el ruido, o sectores de ocupación típicamente masculinos, como la construcción, en comparación con los riesgos que afectan principalmente a las mujeres, como los trastornos musculoesqueléticos y el estrés. Las normas sobre sustancias peligrosas y contaminantes químicos basan sus valores límite en población masculina.

A pesar de las carencias en el enfoque neutro de la legislación y pese a la necesidad de someterlas a evaluaciones de impacto en función del género, si se aplican de forma que tengan en consideración las cuestiones de género, es posible que las condiciones de trabajo de muchas mujeres experimenten una considerable mejoría. Para ello, es necesario contar con directrices y planes de actuación que tengan en cuenta la perspectiva de género y eso es lo que la Estrategia Española de Seguridad y Salud 2023-2027 pretende introducir en las políticas de seguridad y salud.

³ Real Decreto 1299/2006, de 10 de noviembre, por el que se aprueba el cuadro de enfermedades profesionales en el sistema de la Seguridad Social y se establecen criterios para su notificación y registro (BOE de 19 de diciembre de 2006).

3. Integración de la perspectiva de género en el ámbito de la seguridad y salud en el trabajo

Como se ha visto en el epígrafe anterior, son muchas las diferencias de género a la hora de abordar la seguridad y salud en el trabajo que hunden sus raíces en los estereotipos de género que aún perviven en la sociedad y en el mundo del trabajo y que, sin duda, afectan a las condiciones de trabajo de las mujeres trabajadoras, repercutiendo de forma considerable en daños a la salud. Afortunadamente, la sociedad cada vez está más concienciada de la necesidad de fomentar la igualdad entre hombres y mujeres en todos los ámbitos, incluido el de la seguridad y salud laboral. Una vez que conocemos las causas de las desigualdades, es necesario avanzar en el conocimiento de los riesgos y daños que sufren las trabajadoras haciendo visibles aquellos riesgos que no están suficientemente valorados o tenidos en cuenta, tanto en actividades feminizadas como masculinizadas. El conocimiento de los riesgos teniendo en cuenta la perspectiva de género permitirá conocer en qué grado pueden afectar de forma diferente a mujeres y hombres, lo que facilitará la adopción de medidas preventivas más eficaces, acordes con las personas trabajadoras expuestas. Para una intervención efectiva en el problema es conveniente que se empiece desde la creación de políticas de seguridad y salud laboral, tanto a nivel europeo como nacional, que articulen acciones tendentes a la igualdad, y que se promocióne investigación en las diferentes disciplinas científicas que intervienen en el campo de la investigación en prevención de riesgos laborales (Medicina, Seguridad, Higiene, Ergonomía y Psicosociología) desde una visión desagregada por sexos que permita desvelar las diferencias y efectos en la salud según características biológicas, biométricas y psicológicas de las personas trabajadoras.

En la actualidad estamos asistiendo a una creciente incorporación de la mujer al mercado de trabajo en todos los sectores de actividad (en el año 2000 la mujer representaba el 38 % de la población ocupada, situándose en el 48 % en 2022). Por otro lado, el análisis global de los accidentes de trabajo pone de manifiesto que, aunque los hombres se accidentan en el trabajo más que las mujeres⁴, sin embargo, las estadísticas demuestran que en los trabajos tradicionalmente feminizados (educación, sanidad, servicios sociales, residencias...) la incidencia de accidentes de trabajo es superior en mujeres que en hombres y ellas tienen mayor riesgo de sufrir determinados daños en la salud asociados a condiciones de trabajo concretas (Ministerio de Trabajo y Economía Social –MITES–, 2023). En el caso de las enfermedades profesionales, también las tasas de incidencia brutas son superiores en los hombres, pero al ajustarlas por actividad de la empresa y la ocupación, los riesgos relativos pasan a ser hasta un 50 % superior para mujeres (Observatorio de Enfermedades Profesionales –CEPROSS– y de Enfermedades Causadas o Agravadas por el Trabajo –PANOTRATSS–, 2023), aunque los datos no revelan las causas que las motivan.

⁴ En el año 2023 los hombres presentan un índice de incidencia de accidentes 2,2 veces mayor que las mujeres (Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo –INSST–, 2023a).

Teniendo en cuenta los datos y el objetivo de igualdad, la Estrategia de Seguridad y Salud en el Trabajo 2023-2027 tiene como prioridad la integración de la perspectiva de género desde un enfoque transversal e integral en el conjunto de las políticas preventivas, implicando para ello a todos los agentes involucrados en la mejora de la prevención de riesgos laborales, tanto en el ámbito institucional como en la empresa. Para ello, marca unos objetivos a conseguir a través del diseño de líneas de actuación tanto a nivel normativo como de concienciación y fomento del control de cumplimiento de obligaciones.

3.1. Actuaciones a nivel normativo y gestión de datos

Con el objetivo de contribuir a la integración de la perspectiva de género en los sistemas de gestión de prevención de riesgos laborales, una de las líneas de actuación principales es la revisión y actualización del marco normativo en la materia. La estrategia proyecta la revisión de la Ley de prevención de riesgos laborales (LPRL) introduciendo en el artículo 15 la integración de la perspectiva de género como un principio de la acción preventiva y, a su vez, introducirla como una obligación dentro del plan de prevención, lo que implica un compromiso empresarial de actuación desde esta perspectiva en todas las actividades y todos los niveles jerárquicos de la empresa. Ello contribuirá a la creación de una cultura preventiva donde quede integrada la necesidad de hacer prevención teniendo en cuenta la variable de género. Igualmente señala la modificación de los preceptos reguladores de las obligaciones de evaluación y planificación de la actividad preventiva, vigilancia de la salud y formación, tanto de la LPRL como del Reglamento de los servicios de prevención (RSP) y cuantas disposiciones se consideren necesarias.

En paralelo se anuncia la modificación de los contenidos formativos del RSP (anexos IV, V y VI) para incorporar temas específicos sobre la perspectiva de género y prevención de riesgos de género. Igualmente se actualizarán los anexos VII y VIII del RSP referentes a los listados no exhaustivos de riesgos durante el embarazo y la lactancia natural conforme con las directrices publicadas por el INSST sobre la prevención durante el embarazo y la lactancia, en consonancia con los avances que se deriven de la legislación de la Unión Europea; así como se homogeneizarán los criterios preventivos con los criterios de gestión de la prestación del Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS). En el marco del Convenio 190 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), sobre la violencia y el acoso en el ámbito laboral, se impulsará la adopción y desarrollo de la Recomendación 206 de la OIT con el fin de integrar los postulados del convenio, tanto en las políticas públicas como en las obligaciones empresariales, para evitar trato vejatorio de violencia y acoso en el trabajo, riesgos que afectan en mayor medida a las mujeres. Otra medida de gran calado e importancia por la protección que puede ofrecer a las trabajadoras, especialmente de sectores feminizados, es la revisión y actualización del cuadro de enfermedades profesionales, ya que muchas de las dolencias que padecen no son reconocidas como tales con la desprotección que ello genera, tanto durante la vida laboral como en la jubilación.

3.2. Promoción de la investigación y concienciación

Con el objeto de hacer visibles los riesgos a los que están expuestas las trabajadoras, sobre todo en sectores feminizados donde la prevención de riesgos es más deficiente, la estrategia se centra en la necesidad de investigar los accidentes y las enfermedades profesionales, para lo que, como ya se ha señalado en múltiples estudios, es necesario que las Administraciones públicas hagan recopilación de los datos desagregados por sexo. Esta medida permitirá tener información sobre los daños derivados de la exposición a riesgos específicos de género y la vinculación existente entre las enfermedades que afectan a las mujeres y el trabajo y, a la vez, es información relevante a efectos de la modificación del cuadro de enfermedades profesionales.

En esta línea, introduce acciones dirigidas a la promoción de la consideración de género en las políticas de investigación y el diseño de estudios y documentos que profundicen en prevención con perspectiva de género, impulsando el desarrollo de indicadores y acciones en esta línea que permitan medir el impacto de los riesgos a que están expuestas según las condiciones de trabajo. Se señala el desarrollo de criterios y guías que permitan a la empresa la integración de la perspectiva de género en la gestión de los riesgos, en especial métodos de evaluación de riesgos, incluyendo la violencia sexual, acorde a lo dispuesto en la Ley orgánica 10/2022, de garantía integral de la libertad sexual, así como herramientas de ayuda para incorporar la prevención de riesgos en los planes de igualdad. Una vez desarrolladas guías y criterios para la integración de la prevención, señala la mejora de la formación de los profesionales en prevención de riesgos laborales, que son quienes deben aplicar dichas herramientas en el desarrollo de la prevención de riesgos en la empresa, así como fomentar la formación de todos los agentes implicados en la mejora de las condiciones de trabajo, incluidas las personas empleadas, que son quienes deben observar las medidas adoptadas para que la prevención sea una realidad. En particular, se desarrollarán programas de formación sobre violencia, acoso sexual y por razón de sexo. Dentro de este conjunto de actuaciones no podían faltar actuaciones dirigidas a la sensibilización de los empleadores sobre la importancia de la integración de la perspectiva de género en la cultura de la prevención de la empresa y en la gestión preventiva.

La estrategia no es ajena a los cambios en la forma de trabajar introducidos por la digitalización, con un aumento significativo del trabajo a distancia, que si bien ofrece muchas posibilidades de crecimiento, también encierra nuevos riesgos que requieren un análisis profundo del efecto sobre la salud de las personas trabajadoras, tanto por la exposición a radiaciones ópticas y campos electromagnéticos como riesgos psicosociales derivados del aislamiento del trabajador y estrés. A lo que se une el efecto de la doble presencia (conflicto trabajo-familia), acoso y discriminación por razón de sexo. Cuestiones sobre las que se dice que se establecerán acciones para afrontar y evitar el riesgo.

3.3. Actuaciones de vigilancia y control

Con el objeto de hacer efectivas las medidas y comprobar que la empresa cumple con la obligación de integrar la perspectiva de género dentro del plan de prevención y actuaciones preventivas, se proyectan actuaciones dirigidas a la intervención de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social (ITSS) en la materia. Así, se especifica como actuación de carácter general integrar la perspectiva de género con carácter transversal en todas las actuaciones que la inspección lleve a cabo en materia de Seguridad y Salud. Más específicas son las actuaciones dirigidas al control de las condiciones de seguridad y salud en actividades especialmente feminizadas, como son trabajos de atención social, sanitarias y educación, entre otras, donde se prestará especial atención a los riesgos psicosociales y musculoesqueléticos, así como la exposición a reprotóxicos⁵, cancerígenos y mutagénicos, riesgos que, como se puso de manifiesto en la primera parte del trabajo, son los más acuciantes y de menor protección en la actualidad en sectores con predominio del trabajo femenino.

Teniendo en cuenta el incremento de la mujer al mercado de trabajo en todos los sectores de actividad, también se proyecta la realización de actuaciones de asistencia técnica, vigilancia y control por la ITSS para la integración de la perspectiva de género en los planes de prevención y su efectiva implantación en sectores de actividad con reducida presencia femenina, pero donde los riesgos también están presentes y pueden ser perjudiciales debido a los sesgos de género en los sistemas de evaluación. Además de proporcionar asistencia técnica a las empresas para la integración de la perspectiva de género en los planes de prevención, se promoverán actuaciones de formación y sensibilización al respecto. Para la acción de vigilancia y control por parte de la inspección se elaborará la correspondiente instrucción de actuación que proporcione seguridad jurídica a las empresas, potenciando las actuaciones dirigidas a la vigilancia y control del cumplimiento por parte de las empresas que dispongan de protocolos de prevención y abordaje del acoso sexual y por razón de sexo.

Si bien es cierto que las medidas y acciones proyectadas son de gran importancia para conseguir los objetivos de integración de la perspectiva de género en el ámbito de la seguridad y salud, para la real efectividad de estas es necesario que exista una correcta coordinación de Administraciones implicadas en la materia. A nivel empresarial, es necesaria la concienciación y compromiso empresarial y del conjunto de sujetos intervinientes (representación de personas trabajadoras y personal técnico) de forma que se consiga crear una cultura preventiva igualitaria donde se tengan en cuenta las características de las diferentes personas trabajadoras y se aborde la acción preventiva desde la diversidad.

⁵ Se consideran sustancias reprotóxicas aquellas que pueden afectar a la función reproductora humana.

4. Protección de las personas trabajadoras en situación de mayor riesgo o vulnerabilidad

Dentro de los grandes bloques de actuaciones de la Estrategia 2023-2027, en el objetivo 4 se encuentra la preocupación por la protección de las personas trabajadoras en situación de mayor riesgo o vulnerabilidad. Como acción general se establece la identificación de colectivos que presenten peores datos de salud y análisis de factores que les hacen vulnerables para incorporar la prevención de forma transversal en todas las políticas públicas de educación, sanidad, empleo, etc. Posteriormente, se centra en el establecimiento de acciones concretas para elevar el nivel de protección de colectivos específicos, especialmente en actividades de mayor riesgo, entre las que se encuentran aquellas que tradicionalmente se han considerado actividades feminizadas, como son las del sector sanitario y sociosanitario, asistencia a domicilio, trabajo en el hogar, prestando especial atención a las trabajadoras migrantes y atendiendo en todo caso tanto a la diversidad como a la convivencia intergeneracional.

La introducción de la protección de estos colectivos era necesaria puesto que, como se ha puesto de relieve en el epígrafe primero de este trabajo, son sectores que ocupan a gran volumen de mujeres trabajadoras⁶, algunos de ellos, como el trabajo en el hogar, excluidos hasta fechas recientes de la prevención de riesgos laborales y donde los riesgos a los que están expuestas, muchas veces desconocidos para la prevención, generan daños a la salud de todo tipo, desde musculoesqueléticos y mentales a funcionales derivados de riesgos psicosociales.

Desde hace una década los informes de siniestralidad elaborados por el INSS señalaban la actividad de asistencia en residencias como máxima prioridad por su elevada siniestralidad, triplicando el índice de incidencia al observado en asistencia sanitaria. Los análisis demuestran patrones de asociación entre la siniestralidad y aspectos concretos ligados a las características del puesto, condiciones de trabajo y su organización y determinantes socio-demográficos. Entre las enfermedades, el 37 % están ligadas a problemas musculoesqueléticos y el 28 % estarían relacionadas con la exposición a agentes biológicos, vehiculizadas por contacto físico cercano (Observatorio de Enfermedades Profesionales –CEPROSS– y de Enfermedades Causadas o Agravadas por el Trabajo –PANOTRATSS–, 2023). También son relevantes los datos en el caso de actividades de servicios sociales, donde la prevención es bastante compleja al desarrollarse en muchas ocasiones en el domicilio del personal atendido. En el caso de la actividad de Servicios Sociales sin alojamiento para personas mayores y con discapacidad, los accidentes en domicilio ascendieron en 2022 al 42 %, donde las mujeres representan el 80 % de la población accidentada del sector (INSST, 2023b).

⁶ El trabajo de cuidados ocupa 1 de cada 10 personas trabajadoras, lo que implica el mayor número de población afiliada.

Las características de nuestra población, cada vez más envejecida y diversa, incrementará inevitable y significativamente las actividades relacionadas con el cuidado y asistencia de personas. Lo que lleva a tomar en consideración la importancia de intervenir en estos sectores profundizando en el análisis de los riesgos y en la adopción de medidas que mejoren la seguridad y salud teniendo en cuenta la perspectiva de género y otros determinantes sociodemográficos que pueden constituir escenarios de inequidad. Es importante tener en cuenta que las personas trabajadoras migrantes representan el 12 % de la población ocupada en estos sectores, llegando al 24 % las mujeres asalariadas de nacionalidad extranjera en el servicio del hogar familiar. Entre las actuaciones previstas destacamos las dirigidas al sector sanitario y asistencial, trabajos en el hogar y personas trabajadoras migrantes.

4.1. Acciones de mejoras para la protección de trabajadoras del sector sanitario, sociosanitario y asistencial

Dado que los datos de accidentabilidad y enfermedades profesionales en estos sectores están asociados con problemas musculoesqueléticos derivados de posturas forzadas y movimiento de pesos, contagios por contacto físico y problemas psicosociales por deficiencias organizacionales y de relación, la estrategia proyecta promover la generación de estudio y conocimiento de los factores psicosociales, poniendo especial énfasis en el *burnout* y estrés, así como de los riesgos ergonómicos y biológicos a que está expuesto el colectivo. Para ello, se trabajará en la elaboración y difusión de procedimientos de trabajo seguro, aportando propuestas de mejora sobre la gestión preventiva. Otra línea de actuación está dirigida a profundizar en el conocimiento de los patrones de siniestralidad y patologías relacionadas con el trabajo y las condiciones de trabajo con el fin de conocer los factores de riesgo generadores de accidentes y enfermedades en estos sectores. En esta línea, también se impulsarán acciones de identificación de factores y situaciones de deterioro de la salud mental de las personas trabajadoras de los sectores sanitario y sociosanitario asociadas al desarrollo de la pandemia: estrés, ansiedad, depresión, *burnout* y estrés postraumático para garantizar un seguimiento psicológico y tratamiento adecuados.

Con el fin de mejorar la gestión de la prevención y potenciar la formación en prevención de riesgos laborales tanto de la dirección como de los trabajadores, teniendo en cuenta la perspectiva de género se promoverá la colaboración entre Administraciones públicas laborales, sanitarias y de política social. El INSST elaborará documentos técnicos sobre la prevención en estos sectores, identificando metodologías de evaluación específicas, comprometiéndose a prestar atención especial a los riesgos psicosociales y ergonómicos que afecten a las personas con responsabilidades de cuidados.

En el caso de las actuaciones de la ITSS en estos sectores, incorporarán la realización de funciones de asistencia técnica a las empresas sobre la necesidad de integrar la perspectiva de género, con carácter transversal, en las políticas preventivas de la empresa, incidiendo igualmente sobre la gestión de los riesgos psicosociales y ergonómicos. En este

punto es preciso señalar que estamos ante un sector de actividad ocupado mayoritariamente por mujeres, donde imperarán las enfermedades profesionales relacionadas con problemas musculoesqueléticos y riesgos psicosociales, con resultados muy perjudiciales para la salud que pueden tener manifestación a medio y largo plazo. Por otro lado, se trata de actividades en sectores secundarios, donde predominan las empresas de servicios (contratas y subcontratas), con alta rotación de personas trabajadoras y en muchas ocasiones con dificultad para la creación de órganos de representación, donde la prevención de riesgos laborales se desatiende en exceso. Por lo que sería conveniente programar las actuaciones de forma prioritaria para abordar uno de los sectores más desprotegidos desde la salud laboral.

4.2. Acciones dirigidas a la mejora de las condiciones de trabajo en los servicios de asistencia a domicilio y del hogar familiar

La estrategia toma el testigo en la necesidad de mejora de las condiciones de trabajo del empleo doméstico y se compromete al desarrollo de actuaciones en consonancia con el Convenio 189 de la OIT, ratificado por nuestro país el 9 de junio de 2023. En esta línea, se elaborarán criterios prácticos que orienten a los empleadores sobre la gestión de los riesgos a los que puedan estar expuestas las personas trabajadoras, especialmente ergonómicos y psicosociales, teniendo en cuenta las particularidades del lugar de trabajo y las dificultades que ello encierra para la vigilancia y control, al tratarse de un domicilio particular. Con el fin de promocionar la prevención en el ámbito del servicio del hogar familiar, el INSST realizará actuaciones informativas y desarrollará herramientas de apoyo para la gestión de la prevención en este ámbito, adaptando las generales o creando herramientas nuevas específicas que permitan la gestión en el sector.

En el caso de las actividades de asistencia domiciliaria, se promoverá la colaboración de las Administraciones públicas laborales, sanitarias y de política social para la elaboración de un procedimiento de gestión de la prevención que tenga en cuenta aspectos como el grado de dependencia de los/as usuarios/as, las condiciones ergonómicas y psicosociales. Las Administraciones públicas competentes en materia de seguridad y salud apoyarán la integración de la gestión preventiva en las entidades y empresas dedicadas a esta actividad.

4.3. Acciones de mejora en la protección de trabajadoras migrantes y temporeras

Teniendo en cuenta el número de trabajadoras migrantes en sectores como el trabajo en el hogar en régimen de alojamiento y la hostelería, para fomentar la mejora de las condiciones de trabajo y aumentar la protección, la estrategia señala que se elaborarán guías o criterios orientativos para ayudar a las empresas a integrar a estas trabajadoras en la gestión de la prevención, especialmente en los aspectos de formación e información a las personas de

distintas nacionalidades, que en la mayoría de las ocasiones desconocen el idioma, tanto hablado como escrito. Se incorporará la prevención de riesgos en los planes de acogida.

Para una mejor protección y con el objeto de dirigir las actuaciones a sectores donde se concentra mayor número de trabajadores migrantes, se analizarán los datos de accidentes de trabajo por nacionalidad y sector de actividad. En el caso de las personas trabajadoras transfronterizas se estudiará la situación en prevención de riesgos laborales según el sector de actividad. Para la efectividad de las medidas es importante la acción de las Administraciones públicas dirigida a la información a las trabajadoras migrantes y temporeras en cuanto a derechos y métodos de denuncia de situaciones vulneradoras de estos, así como sistemas de protección.

5. Otros objetivos de la estrategia con incidencia en la mejora de las condiciones de trabajo de las mujeres trabajadoras

5.1. Prevención de accidentes de trabajo

Tanto las Administraciones como los interlocutores sociales comparten el objetivo de reducir las cifras de siniestralidad laboral, que a pesar de que tras la pandemia los datos revelan cierto descenso, siguen siendo elevadas⁷. Dado que un alto porcentaje de accidentes pueden evitarse, es prioridad de la Estrategia mejorar la prevención, incidiendo en la investigación y el conocimiento de las causas que lo originan, intensificando actuaciones de concienciación sobre los riesgos y los posibles daños en la salud; así como asesorando y apoyando a las empresas para un efectivo cumplimiento de la normativa.

Con la finalidad de disponer de información más precisa sobre los accidentes de trabajo y sus causas, en línea con el plan Estratégico de la Inspección de Trabajo 2021-2023, proyecta la revisión y actualización del modelo de notificación de partes de accidentes de trabajo, incluyendo definiciones que mejoren la codificación de variables del sistema de notificación. Con el fin de conocer mejor las circunstancias o causas que desencadenan los accidentes y poder definir políticas preventivas eficaces, se prevé la actuación coordinada del Instituto del INSST y las Administraciones públicas para la investigación de accidentes. A su vez, la ITSS y los órganos técnicos de las comunidades autónomas profundizarán en la investigación de accidentes relacionados con el trabajo y vinculados a trastornos musculoesqueléticos y/o riesgos psicosociales, lo que favorecerá sin duda el conocimiento de daños en actividades tradicionalmente feminizadas, y que hasta ahora pasaban desapercibidos como ya hemos puesto de manifiesto en otros epígrafes del estudio.

⁷ En 2021 se registraron 2.810 accidentes, un 3,28 % por cada 100.000 trabajadores/as asalariados/as. De los que el 31 % responden a sobreesfuerzos físicos, situándolo como principal mecanismo de accidentabilidad.

En la línea del conocimiento de los riesgos generadores de accidentes, el INSST, en coordinación con los órganos técnicos de las comunidades autónomas, elaborará guías prácticas para mejorar la gestión de los riesgos (identificación, evaluación y control). Se potenciarán las campañas de la ITSS sobre trastornos musculoesqueléticos y riesgos psicosociales, con especial foco en el estrés laboral, centrándose en actividades en las que sean más frecuentes estos riesgos. Con el fin de mejorar la prevención de los riesgos psicosociales que pueden ser generadores de accidentes, se constituirá un grupo de trabajo en la Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (CNSST) que promoverá el conocimiento de estos riesgos, fortaleciendo los sistemas de información y la actividad preventiva.

5.2. Prevención de enfermedades profesionales

Igual interés se aprecia respecto a las enfermedades profesionales por las deficiencias detectadas en su declaración, lo que lleva, como se ha puesto de manifiesto, a que haya una infradeclaración de enfermedades como profesionales, además del desconocimiento de la causa que las origina, mezclándose en muchas ocasiones variables laborales y extra-laborales como las cargas familiares y conflictos emocionales y sociales de la trabajadora. En este punto debemos tener en cuenta que la estrategia europea de salud y seguridad en el trabajo 2021-2027 pone el foco en el cáncer como principal causa de muertes relacionadas con el trabajo en la Unión Europea. Sin embargo, en España, entre 2018 y 2020 solo se declararon 165 enfermedades profesionales por agentes carcinogénicos. Ello indica la necesidad de analizar esta situación, así como implementar estrategias que permitan la correcta evaluación de exposición y una eficiente vigilancia de la salud para la identificación precoz de casos y su notificación. Ello va unido a la necesidad de mejorar el sistema de identificación, notificación y registro de enfermedades profesionales, que abarcaría la actualización del listado de enfermedades profesionales con una correcta codificación de los diagnósticos.

Para el abordaje de la prevención de enfermedades profesionales, mejora en la identificación y diagnóstico en el ámbito general del trabajo y, por tanto, con repercusión específica para las trabajadoras cualquiera que sea el sector de ocupación, la estrategia señala que se promoverá una vigilancia de la salud más eficiente, tanto individual como colectiva, específica en función del riesgo. Se continuará mejorando la identificación y evaluación de riesgos, incluidos los riesgos psicosociales, con refuerzo del control de la vigilancia de la salud colectiva por parte de los servicios de prevención ajenos, mancomunados o propios, dada la importancia para detectar situaciones que pueden derivar en enfermedades profesionales. El Ministerio de Sanidad y las comunidades autónomas actualizarán y difundirán guías y protocolos de vigilancia sanitaria específica para los riesgos y se pondrán a disposición del personal facultativo de los servicios de prevención directrices de diagnóstico de enfermedades profesionales. De suma importancia es la posibilidad de implantar un modelo de historia clínico-laboral que recoja datos de la trayectoria laboral y exposición a riesgos, la cual se pueda transferir con la persona trabajadora con motivo del cambio de trabajo o de servicio de prevención.

Igualmente importante sería la inclusión de variables laborales en las bases de datos del Sistema Nacional de Salud, reforzando la formación de los profesionales del sistema sanitario para el diagnóstico de enfermedades profesionales. En cuanto a la mejora de la notificación y registro de enfermedades profesionales, se proyecta avanzar en el desarrollo de los sistemas de comunicación de sospecha de enfermedades profesionales en todas las comunidades autónomas (desarrollo del art. 5 RD 1299/2006) que permitan realizar una vigilancia orientada a la acción con actuaciones asociadas a programas ya en funcionamiento o nuevos. Estos sistemas se integrarán en la Red de Vigilancia en Salud Pública, mejorando el registro CEPROSS y su sistema de alerta a través de actualizaciones de *software*, si fuera necesario, y mediante acciones dirigidas a mejorar la codificación de la notificación de enfermedades profesionales, estableciendo estándares consensuados con las Administraciones públicas. Con el fin de mejorar el conocimiento epidemiológico se elaborarán informes periódicos dirigidos a identificar las causas prevalentes de enfermedades profesionales y la propuesta de acciones preventivas. Además de promover en el marco institucional de la CNSST actuaciones de sensibilización conjunta entre Administraciones y agentes sociales para mejorar la prevención de enfermedades profesionales, con especial atención a la exposición de sustancias cancerígenas, reprotóxicas, medicamentos peligrosos y a los trastornos musculoesqueléticos, que continúan siendo una prioridad entre la población trabajadora femenina.

5.3. Prevención de riesgos derivados de la evolución demográfica, el desarrollo tecnológico y digital

El futuro del trabajo está marcado por diversos factores, como son cambios demográficos y sociales, cambio climático y desarrollo tecnológico, que propician transformaciones en el tejido empresarial, las relaciones laborales y la organización del trabajo, factores que generan nuevos riesgos frente a los que es necesario actuar para afrontarlos desde un enfoque integral donde intervengan todos los agentes intervinientes en las relaciones laborales, incluidas las Administraciones públicas. Ante la evidencia y magnitud de los cambios, la estrategia europea en materia de salud y seguridad en el trabajo 2021-2027 recoge entre sus objetivos transversales el de «anticipar y gestionar el cambio en el nuevo mundo del trabajo que han traído consigo las transiciones ecológica, digital y demográfica».

Es verdad que tanto el desarrollo tecnológico como la digitalización presentan oportunidades desde la óptica de la prevención de riesgos laborales como la monitorización de exposición a riesgos, formación *online*, *apps* para identificación y evaluación de riesgos, etc., pero también es cierto que generan nuevos riesgos, unos ya existentes y que se intensifican, como es la exposición prolongada a pantallas de visualización, y otros nuevos o emergentes derivados del uso de la propia tecnología: robotización, inteligencia artificial, plataformas colaborativas, etc.; de la organización del trabajo: teletrabajo, trabajo a distancia, virtualización, etc., o de las nuevas formas de empleo, con una mayor prevalencia de

riesgos ergonómicos y psicosociales⁸. Ello hace indispensable implementar medidas que permitan conocer los riesgos, tanto nuevos como clásicos, que se generan en contextos de actividades emergentes, para adoptar medidas preventivas eficaces que minimicen los daños a la salud de las personas trabajadoras. En este marco tampoco puede obviarse el impacto del componente demográfico en el ámbito laboral. Es una realidad que a medio plazo la fuerza de trabajo estará compuesta por personas de edad avanzada, por lo que, como consecuencia de los cambios fisiológicos propios del envejecimiento, habrá que diseñar medidas concretas para garantizar la salud y la prolongación de la vida laboral.

Ante esta nueva realidad, la estrategia española, siguiendo los postulados de la estrategia europea, introduce un conjunto de actuaciones que van desde la adaptación del marco normativo a los nuevos modelos de trabajo y el estudio de los riesgos emergentes hasta el apoyo a las empresas que les facilite la gestión de nuevos riesgos, con especial atención a los derivados de la digitalización.

En cuanto al marco normativo, se prevé revisar los Reales Decretos 486/1997, de 14 de abril, sobre lugares de trabajo, y 488/1997, de 14 de abril, relativo a equipos que incluyen pantallas de visualización de datos, incorporando las modificaciones que sean necesarias para su adaptación a los nuevos entornos de trabajo y al desarrollo tecnológico. También se revisarán la LPRL y el RSP con el fin de incorporar la integración de la edad y la diversidad generacional en la gestión preventiva y reforzar la protección frente a los riesgos psicosociales. Además de hacer un seguimiento de las iniciativas de carácter normativo en el Marco Estratégico de la Unión Europea en materia de seguridad y salud 2021-2027 de cara a la necesidad de adaptar nuestro ordenamiento jurídico.

Para un mejor conocimiento de los riesgos emergentes, sus efectos sobre las condiciones de seguridad y salud y su prevención, se proyecta abrir una línea de investigación en el seno de la CNSST con este fin. Los proyectos de investigación tendrán por objetivo profundizar en el conocimiento de temáticas como: teletrabajo, digitalización y desconexión digital, tecnoestrés, seguridad y salud de las personas trabajadoras en empleos verdes y retos y oportunidades de las nuevas tecnologías y la digitalización aplicada a la prevención de riesgos laborales, entre otros. En el caso de los riesgos psicosociales, igualmente se analizará en la CNSST el establecimiento de indicadores psicosociales que permitan conocer mejor qué actividades y sectores son los más afectados por estos factores de riesgo, a la vez que faciliten anticipar la intervención preventiva. Se señala la necesidad de prestar especial atención a los indicadores de estrés laboral, incluyendo indicadores de igualdad y para la prevención del acoso por razón de sexo.

También se introducen medidas de mejora de la información sobre factores ergonómicos, identificando factores de mejora para la reducción de los trastornos musculoesqueléticos. En las actuaciones dirigidas a la prevención de estos riesgos se tendrán en cuenta,

⁸ Puede verse un trabajo sobre los desafíos laborales en la era de la digitalización en Viña Cruz (2023).

además de los factores físicos, el impacto de los factores psicosociales y organizativos, de manera que se desarrollen estrategias de prevención y rehabilitación con un enfoque global. A su vez, se fomentarán estudios epidemiológicos sobre el posible impacto de los factores de riesgo psicosocial y el uso de nuevas tecnologías en patología cardiovascular y salud mental en las personas trabajadoras.

Con objeto de la revisión de las directivas de lugares de trabajo y pantallas de visualización y su trasposición a nuestro ordenamiento jurídico, el INSST actualizará las correspondientes guías técnicas y elaborará documentos técnicos que faciliten su aplicación. En el caso de trabajos en plataformas digitales, se elaborarán herramientas electrónicas para gestionar los riesgos psicosociales y ergonómicos. Y no podía faltar la intervención mediante la elaboración de criterios y buenas prácticas en relación con la desconexión digital que permitan mejorar las condiciones de trabajo y reduzcan el estrés laboral. Para potenciar el cumplimiento normativo se realizarán campañas de la ITSS dirigidas a empresas donde se utilice la modalidad de prestación laboral a distancia, especialmente del teletrabajo, poniendo atención al cumplimiento de la Ley 10/2021, de 9 de julio, y, en particular, a las disposiciones específicas sobre seguridad y salud relacionadas con los riesgos psicosociales.

6. Conclusiones

El objetivo de la prevención de riesgos es proteger a las personas trabajadoras de la exposición a las situaciones o actividades laborales que puedan provocar daños a su salud. Para abordar la actividad preventiva de forma correcta es importante tener claro cuáles son las principales diferencias que existen en la política de seguridad y salud en el trabajo en relación con el género y cómo surgen para adoptar así un enfoque preventivo que considere las necesidades de todas las personas trabajadoras teniendo en cuenta las diferencias de género.

Las desigualdades de género en el mercado de trabajo que sitúan a las mujeres en mayor precariedad laboral son causadas principalmente por los estereotipos de género que siguen atribuyendo a las personas cualidades y habilidades diferentes según el sexo, asignando a las mujeres la responsabilidad del trabajo doméstico y de cuidados y a los hombres, el productivo y la responsabilidad del sostén económico. Esta segregación por sexos contribuye a generar diferencias en las condiciones laborales y en consecuencia diferencias en relación con la exposición a los riesgos y las consecuencias para la salud.

Otra razón que contribuye a la subdetección de los riesgos a que están expuestas las mujeres hunde sus raíces en la adopción de un enfoque neutro en la seguridad y salud laboral, lo que genera lagunas de conocimiento en relación con las particularidades de la mujer trabajadora, tanto físicas como biológicas, que las hace diferentes en la exposición a las mismas condiciones de trabajo.

Los sesgos metodológicos de género en los estudios y producción de conocimiento, diseño de puestos, equipos de trabajo, métodos y sistemas de evaluación y formación del personal técnico son grandes retos a los que nos enfrentamos a la hora de abordar la mejora de la prevención de riesgos laborales de las mujeres trabajadoras.

Una vez que conocemos las causas de las desigualdades, es necesario avanzar en el conocimiento de los riesgos y daños que sufren las trabajadoras, haciendo visibles aquellos riesgos que no están suficientemente valorados o tenidos en cuenta tanto en actividades feminizadas como masculinizadas. El conocimiento de los riesgos teniendo en cuenta la perspectiva de género permitirá conocer en qué medida pueden afectar de forma diferente a mujeres y hombres, lo que facilitará la adopción de medidas preventivas más eficaces, acordes con las personas trabajadoras expuestas.

Teniendo en cuenta los datos y el objetivo de igualdad, la Estrategia de Seguridad y Salud en el Trabajo 2023-2027 tiene como prioridad la integración de la perspectiva de género desde un enfoque transversal e integral en el conjunto de las políticas preventivas, implicando para ello a todos los agentes involucrados en la mejora de la prevención de riesgos laborales, tanto en el ámbito institucional como en el de la empresa.

Otro de los objetivos prioritarios de la estrategia es la protección de las personas trabajadoras en situación de mayor riesgo o vulnerabilidad. En este caso, centra la actuación en el establecimiento de medidas para elevar el nivel de protección de colectivos específicos, especialmente en actividades de mayor riesgo, entre las que se encuentran aquellas que tradicionalmente se han considerado actividades feminizadas, como son las del sector sanitario y sociosanitario, asistencia a domicilio, trabajo en el hogar, prestando especial atención a las trabajadoras migrantes y atendiendo, en todo caso, tanto a la diversidad como a la convivencia intergeneracional.

Las características de nuestra población, cada vez más envejecida y diversa, incrementarán inevitable y significativamente las actividades relacionadas con el cuidado y asistencia de personas. Lo que lleva a tomar en consideración la importancia de intervenir en estos sectores, profundizando en el análisis de los riesgos y en la adopción de medidas que mejoren la seguridad y salud, teniendo en cuenta la perspectiva de género y otros determinantes sociodemográficos que pueden constituir escenarios de inequidad.

La implementación y desarrollo de las medidas previstas requieren un tratamiento desde tres frentes: Administraciones públicas, ámbito empresarial y acción colectiva. La toma de conciencia y actuación coordinada permitirá avanzar en la igualdad en prevención de riesgos laborales y, con ello, mejorar las condiciones de trabajo y salud de las mujeres trabajadoras.

Referencias bibliográficas

- Comisión Europea, Dirección General de Empleo, Asuntos Sociales e Inclusión (2011). *Coste socioeconómico de los accidentes de trabajo y la mala salud relacionada con el trabajo*, informe final.
- INE (2023). *Encuesta de población activa (EPA) y Estadística de Flujos de la Población Activa (EFPA)*. Tercer trimestre de 2023. <https://www.ine.es/daco/daco42/daco4211/epa0323.pdf>
- INSST (2023a). *Accidentes de trabajo con baja en jornada de trabajo (ATJT), según sexo y edad*. <https://www.insst.es/el-observatorio/indicadores-evolutivos/accidentes-de-trabajo-y-otros-danos-a-la-salud/accidentes-de-trabajo-con-baja-en-jornada-de-trabajo-atjt-segun-sexo-y-edad>
- INSST (2023b). *Informe anual de accidentes de trabajo en España 2022*. <https://www.insst.es/documents/94886/376820/Informe%20anual%20de%20accidentes%20de%20trabajo%20en%20Espana%C3%B1a%2022.pdf/5405dfb6-d494-f0fb-7f27-7db956d49da4?version=1.0&t=1693395553437>
- Ministerio de Sanidad (2022). *Estrategia de salud mental del Sistema Nacional de Salud 2023-2026*. https://www.sanidad.gob.es/areas/calidadAsistencial/estrategias/saludMental/docs/Ministerio_Sanidad_Estrategia_Salud_Mental_SNS_2022_2026.pdf
- MITES (2023). *Estadística de Accidentes de Trabajo. Avance enero-febrero 2023*. https://www.mites.gob.es/estadisticas/eat/eat23_02/ATR_02_2023_Resumen.pdf
- Observatorio de Enfermedades Profesionales –CEPROSS– y de Enfermedades Causadas o Agravadas por el Trabajo –PANOTRATSS– (2023). *Informe anual 2022*.
- Viña Cruz, S. (2023). Desafíos del tiempo de trabajo en la era digital: especial referencia a la perspectiva de género en la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2023-2027. *Revista de Derecho Social*, 104, 73-98.

Josefa Romeral Hernández. Profesora titular de universidad del área de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad Rey Juan Carlos. Técnica Superior en Prevención de Riesgos Laborales por la Universidad de Comillas con tres especialidades (Seguridad, Higiene, Ergonomía y Psicosociología). Autora de diversas publicaciones de temática jurídico-laboral, de ámbito nacional e internacional, entre las que destacan las dedicadas a la prevención de riesgos laborales, con múltiples estudios en relación con la representación especializada en la materia, prevención en diversos sectores de actividad y afectación de colectivos especiales, protección social de personas en exclusión, trabajo doméstico, materia sindical y de Seguridad Social. Participante en diferentes proyectos de investigación con organizaciones como UGT y la propia universidad y en otros proyectos relacionados con el estudio de la negociación colectiva, la integración y desarrollo de la mujer en el mercado de trabajo. Como principales líneas de investigación están la prevención de riesgos laborales y la prevención y protección de colectivos desfavorecidos laboralmente. <https://orcid.org/0000-0003-3260-8240>

