

INFORME FINAL:

Transversalización de género en la gestión de riesgos psicosociales para la mejora de la cultura preventiva en PYMEs



UNIVERSIDAD
DE MÁLAGA



INSTITUTO ANDALUZ DE PREVENCIÓN
DE RIESGOS LABORALES
Consejería de Empleo,
Formación y Trabajo Autónomo

AUTORES DEL INFORME FINAL

Dr. Juan Carlos Rubio Romero

Dra. M^a del Carmen Pardo Ferreira

Dña. Inmaculada Villalba Baena

INVESTIGADORES

Dr. Juan Carlos Rubio Romero

Dra. M^a del Carmen Pardo Ferreira

Dr. Jesús Carrillo Castrillo

Dr. Juan Antonio Torrecillas García

Dra. Ventura Pérez Mira

Dr. Fernando Vidal Barrero

Dr. Manuel García Jiménez

Dr. Manuel Suárez Cebador

Dr. Cristóbal Molina Navarrete

D. José Luque Morales

D^a. Inmaculada Gallardo Romero

D^a. Lucía Toral Ruiz

Dra. Carolina Jiménez Sánchez

FINANCIADO POR: Instituto Andaluz de Prevención de Riesgos Laborales. Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo. Junta de Andalucía.

ÍNDICE

1	INTRODUCCIÓN.....	7
2	OBJETIVOS	8
2.1	Consecución de los objetivos.....	9
3	METODOLOGÍA.....	9
4	RESULTADOS	10
4.1	Análisis de la siniestralidad laboral de las mujeres	11
4.2	Principales aspectos relevantes en de la prevención de riesgos psicosociales deben mejorarse para fortalecer la cultura preventiva en las pymes mediante la transversalización de la perspectiva de género	29
4.3	Integración efectiva la perspectiva de género en la gestión de los riesgos psicosociales en las PYME	36
4.4	Guía: “Transversalización de género en la gestión de riesgos psicosociales para la mejora de la cultura preventiva en PYMEs”	43
5	CONCLUSIONES.....	44
6	REFERENCIAS	44

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Distribución de los accidentes laborales según la ocupación principal de la trabajadora afectada.....	16
Tabla 2. Distribución de accidentes laborales en mujeres según la actividad económica del centro afiliado.....	17
Tabla 3. Distribución de accidentes laborales según el tipo de contrato de la trabajadora afectada.....	18
Tabla 4. Distribución de los accidentes laborales en las mujeres según el lugar donde ocurre.....	20
Tabla 5. Distribución de accidentes laborales según el tipo de lugar donde se encontraba la trabajadora en el momento del accidente.....	21
Tabla 6. Distribución de accidentes laborales en mujeres según el tamaño de la plantilla del centro donde tiene lugar el accidente.....	21
Tabla 7. Distribución del tipo de trabajo que realiza la trabajadora afectada en el momento del accidente.....	23
Tabla 8. Distribución de accidentes laborales según la actividad física específica que se estaba realizando.	23
Tabla 9. Distribución de accidentes laborales según el agente material asociado a la actividad física específica realizada.....	24
Tabla 10. Distribución de los accidentes de tráfico según la desviación ocurrida en la actividad física normal de la trabajadora.....	25
Tabla 11. Distribución de los accidentes laborales según el agente material asociado a la desviación de la actividad física específica normal.	26
Tabla 12. Distribución de accidentes laborales según la forma o circunstancias de la lesión en la trabajadora afectada.....	26
Tabla 13. Distribución de accidentes laborales según el agente material asociado a la forma de la lesión de la trabajadora.....	27
Tabla 14. Distribución de accidentes laborales según la descripción de la lesión ocasionada en la trabajadora.....	27
Tabla 15. Distribución de accidentes laborales según la parte del cuerpo lesionada en las mujeres.....	28
Tabla 16. Distribución de accidentes laborales según si han necesitado días de baja laboral.....	29
Tabla 17. documentos utilizados desarrollar los principales aspectos que influyen en los riesgos psicosociales desde la perspectiva de género.....	32

Tabla 18. Posibles motivos por los que se produce la ausencia de integración de la perspectiva de género en la gestión de riesgos psicosociales en las PYMEs	37
Tabla 19. Agentes o entidades que podrían impulsar integración de la perspectiva de género en la gestión de riesgos psicosociales en las PYMEs.....	38
Tabla 20. Principales acciones que podrían llevar a cabo las PYMEs para impulsar la integración de la perspectiva de género en la gestión preventiva de riesgos psicosociales	39
Tabla 21. Principales acciones que podrían llevarse a cabo desde la Administración y otros agentes implicados para impulsar que las PYMEs integren de forma efectiva la perspectiva de género en la gestión preventiva de riesgos psicosociales	42

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Distribución de accidentes laborales según la edad de la trabajadora	14
Figura 2. Distribución de accidentes laborales según país de origen de la trabajadora.....	15
Figura 3. Distribución de accidentes laborales mujeres según la antigüedad en el puesto.....	18
Figura 4. Distribución de accidentes laborales de mujeres según el día de la semana en que ocurre.....	19
Figura 5. Distribución de accidentes laborales de mujeres según la hora de la jornada laboral de la trabajadora afectada	20
Figura 6. Distribución de accidentes laborales según el tipo de trabajo habitual/no habitual de la trabajadora afectada	22
Figura 7. Distribución de accidentes laborales según la duración de los días de baja en el trabajo.....	29

1 INTRODUCCIÓN

El presente proyecto se enmarca dentro de los objetivos y/o de las líneas de actuación de las Estrategias de Seguridad y Salud en el Trabajo vigentes tanto a nivel europeo como nacional y autonómico. En este sentido, hay que destacar como estas dos últimas estrategias mencionan de forma clara y directa la necesidad de avanzar en la mejora de la igualdad de género, la gestión de riesgos psicosociales y las PYMES. De esta forma, se puede afirmar que este proyecto sigue las directrices actuales fijadas para el avance y mejora de la cultura y la gestión preventiva. También hay que considerar que el objeto del proyecto se alinea con las futuras líneas de investigación propuestas por diferentes investigaciones científicas recientes en materia de seguridad y salud, igualdad de género y aspectos psicosociales.

Además, otro punto que incrementa el interés del proyecto es que en él se conjugan tres áreas relevantes actualmente para la sociedad y las empresas como son la gestión de riesgos psicosociales y la cultura preventiva, la integración de la perspectiva de género y las PYMES.

Por otro lado, **esta investigación tiene un claro interés científico más allá de los planteamientos locales**, dado que su aplicación sobrepasa los límites nacionales. No hay que olvidar que en torno al **99% de las empresas en Europa, España y Andalucía son PYMES** y que estas empresas tienen dificultades *“para realizar una gestión eficaz de la seguridad y salud en el trabajo”* (Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo, 2017). Además, la propia Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo señala que los estudios disponibles sobre riesgos psicosociales y costes *“indican que existe una gran «justificación económica» para prevenir el estrés y los riesgos psicosociales en el trabajo”* (EU-OSHA, 2014).

La finalidad del proyecto es crear y generar conocimiento, ya que hasta ahora **no se conocen publicaciones centradas** en la integración de la perspectiva de género en la gestión de riesgos psicosociales en el caso de las **PYMES**. Si bien es cierto que existen publicaciones de referencia y centradas en la integración de la perspectiva de género en la prevención de riesgos laborales. Sin embargo, hasta el momento no se ha profundizado expresamente en la transversalización de género en la gestión de riesgos psicosociales ni se ha enfocado el análisis al caso de las PYME.

2 OBJETIVOS

El **objetivo general** es apoyar e impulsar la transversalización de la perspectiva de género en la gestión de riesgos psicosociales en PYMES para el fortalecimiento y la mejora de la cultura preventiva. En línea con él se plantean las siguientes hipótesis:

Hipótesis 1: ¿Qué aspectos de la prevención de riesgos psicosociales deben mejorarse para fortalecer la cultura preventiva en las PYMES mediante la transversalización de la perspectiva de género?

Hipótesis 2: ¿Cómo se puede integrar de forma efectiva la perspectiva de género en la gestión de los riesgos psicosociales en las PYME?

Para alcanzar estas hipótesis se definen los siguientes objetivos operativos y sus metas:

Objetivo operativo 1: Analizar qué aspectos en gestión de riesgos psicosociales deben tenerse en consideración para mejorar la cultura preventiva en las PYMES mediante la integración de la perspectiva de género.

Meta 1.1. Conocer el estado del arte y analizar todos aspectos que deben mejorarse para incluir la igualdad de género en la gestión de riesgos psicosociales, especialmente en PYMES.

Meta 1.2. Analizar en profundidad los resultados de la II Encuesta Andaluza de Condiciones de Trabajo en relación a los tres pilares de este proyecto: la igualdad de género, la gestión de riesgos psicosociales y las PYMES.

Objetivo operativo 2: Para cada uno de los aspectos establecidos en el objetivo anterior, desarrollar herramientas orientadas a integrar de forma efectiva la perspectiva de género en la gestión de riesgos psicosociales en las PYMES.

Meta 2.1. Desarrollar directrices, propuestas de mejora, medidas preventivas y buenas prácticas orientadas a las PYMES y la labor que deben realizar para poner en práctica la perspectiva de género en materia de gestión de riesgos psicosociales.

Meta 2.2. Recopilar todos los resultados obtenidos al alcanzar la meta 2.2. en una guía que apoye y facilite el trabajo de las PYMES para la integración efectiva de la perspectiva de género en la gestión de riesgos psicosociales.

2.1 Consecución de los objetivos

Hay que destacar que **se han alcanzado el 100% de los objetivos fijados** y para ello se han ido abordando satisfactoriamente cada una de las metas presentadas en el apartado anterior y necesarias para la consecución de cada objetivo. A continuación, se presenta la metodología seguida lograrlo y los resultados obtenidos. Hay que destacar que, tal como se indicaba en la meta 2.2., se ha elaborado un Guía que recoge los principales resultados del proyecto. Dicha Guía se entrega en un anexo y ha sido maquetada y preparada adecuadamente. Por este motivo, en la sección de resultados del presente documento solo se presentan algunos de los resultados que no han sido incluidos en la Guía. Por lo tanto, puede decirse que para conocer la totalidad de los resultados del presente proyecto es necesario consultar la sección de resultados y la Guía anexa.

3 METODOLOGÍA

La metodología que empleada para el desarrollo del presente proyecto se centra técnicas cualitativas y cuantitativas. Inicialmente, se han empleado técnicas y estrategias de búsqueda de información tanto en publicaciones científicas indexadas en las principales fuentes como Journal Citation Report (JCR), Web of Science, Scopus, PubMed, IEEE o Google Scholar como en publicaciones de carácter divulgativo de organizaciones y entidades de reconocido prestigio o relevancia. Esta información se ha orientado a los tres pilares de este proyecto: la gestión de riesgos psicosociales y la cultura preventiva, la transversalización de género y las PYMES.

Seguidamente, se han aplicado técnicas de análisis de información fundamentalmente centradas en el análisis de contenidos prestando especial atención a los aspectos relevantes y las principales herramientas disponibles para la mejora y el fortalecimiento de la cultura preventiva mediante la integración de la perspectiva de género en la gestión preventiva PYMES de riesgos psicosociales.

A continuación, se han utilizado técnicas estadísticas para llevar a cabo un análisis en profundidad de los resultados de la II Encuesta Andaluza de Condiciones de Trabajo desde el punto de vista de la perspectiva de género, la gestión de riesgos psicosociales y las PYMES. Dado el interés de dicho análisis, los resultados obtenidos se han incluido en uno de los últimos capítulos de la Guía desarrollada. De este modo, se facilita la difusión de los mismos. Este análisis junto a los resultados obtenidos hasta ese momento en las tareas anteriores sirvió para determinar qué aspectos de gestión de

riesgos psicosociales debían tenerse en consideración para mejorar la cultura preventiva en las PYMES mediante la integración de la perspectiva de género.

Luego, mediante la realización de técnicas de grupos de expertos se procedió a definir las principales directrices y herramientas como medidas preventivas, propuestas de mejora y buenas prácticas para las PYMES en relación al objeto de estudio. Todos estos resultados han sido recopilados y plasmados en los diferentes capítulos que presenta la Guía desarrollada.

Finalmente, en base a los principales resultados tanto particulares como globales se definieron las conclusiones del proyecto y se procedió a la redacción de la guía para PYMES que se adjunta a este informe final.

Así, se han conseguido valorar aquellas diferencias que implican que las mujeres puedan estar expuestas a riesgos psicológicos distintos que los hombres o a riesgos que puedan tener un impacto diferente en la salud de mujeres y hombres. Además, se ha prestado especial atención a aquellos roles sociales que asumen las mujeres y que tienen un impacto en su trabajo como el cuidado familiar o la responsabilidad de las tareas domésticas, para evitar que supongan un obstáculo en su protección frente a factores de riesgo psicosociales, en su incorporación al mercado laboral o en el mantenimiento del puesto de trabajo.

Igualmente, se ha prestado especial atención a los factores psicosociales que pueden afectar a las mujeres potenciando su autorrealización y progreso en la carrera laboral, así como a su protección de la discriminación, el acoso o violencia u otras cuestiones derivadas de su género.

4 RESULTADOS

En el presente apartado se presentan parte de los resultados del presente proyecto. El resto de resultado se han presentado en forma de Guía para apoyar y facilitar el trabajo de las PYMES para la integración efectiva de la perspectiva de género en la gestión de riesgos psicosociales. Dicha Guía se adjunta a este informe final. Así, de forma específica en este apartado se presentarán los principales resultados del análisis de la siniestralidad laboral de las mujeres, que se realizó como parte de la investigación del estado del arte, y los principales aspectos a considerar en la gestión de los riesgos psicosociales desde la perspectiva de género desarrollado a partir del análisis de la bibliografía disponible. También se incluye un resumen de los resultados de la consulta

a los expertos sobre cómo integrar de forma efectiva la perspectiva de género en la gestión de los riesgos psicosociales en las PYME.

4.1 Análisis de la siniestralidad laboral de las mujeres

La desigualdad de género en el ámbito laboral sigue siendo una realidad que trabajar en las organizaciones. Aunque las condiciones de las mujeres en el trabajo han mejorado notablemente, es necesario continuar reformando las empresas hasta llegar a una igualdad efectiva (Artazcoz et al., 2004). Desde que se definió por primera vez la perspectiva de género (IV Conferencia Mundial sobre las Mujeres, 1995), se han realizado varios estudios que analizan la aplicación de programas de igualdad en las empresas españolas con el objetivo de implantar la transversalización de género en las organizaciones (Campos-Serna et al, 2012; de Celis et al., 2017).

Centrándonos en prevención, la salud laboral debe atender los riesgos que se presentan en cuestión de género para mejorar la prevención y su gestión (Vallejo, 2008). Existen estudios que describen las diferencias a considerar en perspectiva de género en salud laboral (Krieger, 2003; Sierra Hernáiz, 2017) y es vital tener estas diferencias en cuenta para avanzar en la prevención de riesgos laborales y la erradicación de la discriminación laboral hacia las mujeres (Llorca y Gil-Monte, 2013). El informe sobre pautas de integración de perspectiva de género en prevención de riesgos laborales (Azpiroz et al., 2017) atribuye a factores como la distinta biología, la división del trabajo por razón de género, la precariedad laboral o las segregaciones horizontal y vertical, algunas diferencias de género a tener en cuenta a la hora de hablar de seguridad laboral y prevención.

Sin embargo, para conseguir implantar programas eficaces de prevención de riesgos laborales, primero se debe examinar de forma exhaustiva los accidentes de trabajo con el fin de conocer el ambiente, tanto personal como organizacional, que hacen posible el incidente y analizar las causas y consecuencias que lo rodean (Parejo-Moscoso, Rubio-Romero y Pérez-Canto, 2011). Existen descripciones actualizadas de los accidentes laborales en España (Ministerio de Trabajo y Economía Social, 2020) donde se expone que, de un total de 650.602 accidentes con baja ocurridos en 2019, el 28% afectó a mujeres, sufriendo los hombres más incidentes laborales, sobre todo en el sector de la construcción. El hecho de que los hombres tengan más accidentes laborales y que el sector con mayor tasa de accidentes (construcción) este masculinizado, puede conllevar una desestimación en la importancia de estudiar otros sectores con mayor número de accidentes en mujeres (Sánchez, 2010). A esto hay que añadir que, los considerados

sectores feminizados tienden a tener tareas que causan daños de forma lenta y progresiva y no suelen suponer riesgos físicos graves de forma inmediata (Segarra, 2007).

En resumen, debemos tener en cuenta las diferencias existentes en cuestión de género en el ámbito laboral al analizar y describir los accidentes ocurridos, donde las características difieren si los trabajadores son hombres o mujeres (Flaspöler et al., 2013). Por lo que, poseer datos específicos sobre las lesiones en el lugar de trabajo y las características que rodean los accidentes en mujeres por separado de los accidentes en hombres, nos ayudará a mejorar y conseguir un lugar de trabajo seguro y saludable en perspectiva de género (Ríos, Chong y Grau, 2016).

Por todo ello, el presente estudio describe las circunstancias y características principales de los accidentes laborales en mujeres en España durante un periodo de diez años y examina, de forma más concreta, los accidentes laborales en las ocupaciones con mayor incidencia en mujeres con el objetivo de posibilitar un abordaje eficaz en prevención de riesgos laborales teniendo en cuenta la perspectiva de género.

4.1.1 METODOLOGÍA EMPLEADA EN EL ANÁLISIS DE LA SINIESTRALIDAD

Este apartado recoge los accidentes laborales ocurridos en las mujeres de España en un periodo de diez años, concretamente de 2009 a 2018 ambos incluidos.

Los datos examinados se recogieron de la plataforma Delt@, sistema utilizado en España para la declaración electrónica de trabajadores accidentados. El sistema delta archiva los partes de accidentes laborales y sus datos se ordenan según la Orden TAS/2926/2002 (Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, 2002). Esta normativa se decretó para facilitar el traslado de los datos a nivel europeo y conseguir una mejor homogeneización de los análisis sobre accidentes laborales en los miembros de la Unión Europea. Los partes constan de 123 campos con información del accidente, de los cuales para nuestro estudio se han seleccionado 23 campos para examinar los accidentes laborales en mujeres en el periodo descrito. El registro de los datos ha sido anonimizado para salvaguardar la protección de datos.

En total se han analizado los datos de 1.927.468 accidentes laborales referentes a mujeres en España de 2009 a 2018. Estos datos se recibieron en distintos archivos divididos por años y fueron agrupados, depurando los casos duplicados, en una única base de datos SPSS (52 campos, 1.927.468 registros).

El objetivo de este análisis es dar información sobre las características principales que tienen los accidentes laborales de las mujeres en España, y describir los accidentes laborales en las ocupaciones donde las mujeres se ven más afectadas en el tiempo estudiado. Por ello, los resultados se dividen en dos categorías. Una a nivel general de todos los accidentes laborales ocurridos en mujeres en España en el periodo recogido de 2009 a 2018, y otra, detallando las características específicas de los accidentes laborales de las tres ocupaciones con mayor incidencia en mujeres en el mismo periodo.

En el caso de la información sobre la ocupación principal de la trabajadora afectada, los datos se encontraban codificados en los partes de accidentes de dos formas distintas. En los años 2009 y 2010 según la Clasificación Nacional de Ocupaciones de 1994 (CNO-94) (Instituto Nacional de Estadística [INE], 1994), y a partir de 2011 según la Clasificación actualizada de 2011 (CNO-11) (INE, 2010a). Esta clasificación cambió en 2011 para adaptarse a la CIUO-08, según el Real Decreto 1591/2010, del 26 de noviembre, garantizando la concordancia con los códigos a nivel europeo (Ministerio de Economía y Hacienda, 2010). Para trasladar los códigos homólogos del CNO-94 al CNO-11 en nuestros análisis se ha utilizado la tabla de correspondencia teórica para fines estadísticos del CNO-94 con CNO-11 (INE, 2010b).

Una vez recopilada la información, se organizaron las variables en bases de datos para su correcto análisis estadístico. Para ello, se utilizó el Paquete de software IBM SPSS Statistics 25 para Windows.

Los resultados se presentan en diferentes subapartados donde se van abordando diferentes variables que definen a los accidentes laborales de las mujeres en España entre 2009 y 2018 y sus características a nivel general. Para una mejor visualización de los resultados, éstos se han organizado en distintas categorías donde se aporta la información de los análisis de las variables. Los apartados se dividen según las variables referentes a los datos de la trabajadora accidentada (edad, ocupación, antigüedad...), los datos referentes al momento y lugar del accidente laboral (tipo de lugar, día de la semana, hora trabajada...) y según los datos sobre las circunstancias, causas y lesiones relacionados con el accidente (actividad física específica, agentes materiales asociados, desviación que lo desencadena...).

Muchas de las variables examinadas acumulaban un gran número de códigos y exponer tablas para cada variable con todos los códigos existentes en los accidentes sería tedioso y poco clarificador. Por lo que, se decidió agrupar en las tablas aquellos los códigos que tenían un porcentaje de accidentes laborales reducido bajo una categoría llamada "Miscelánea". De forma que, las variables examinadas tendrán agrupados en

“Misceláneas” todos aquellos códigos que tengan un porcentaje de accidentes inferior al 1%, 2% o 5% (dependiendo de la categoría). En las tablas expuestas en los resultados se especifica a partir de qué porcentajes se agrupan los códigos.

4.1.2 Accidentes laborales en mujeres en España

Del total de 1.927.468 accidentes laborales recogidos en mujeres en España, se obtienen los siguientes resultados.

4.1.2.1 Según los datos de la trabajadora afectada

A continuación, se analizan y discuten los accidentes laborales según los datos del parte Delt@ referentes a la trabajadora afectada.

Según edad de las trabajadoras involucradas en un accidente laboral

Los resultados muestran un despunte en las trabajadoras con edades entre los 26 y los 45 años, acercándose al 50% de los accidentes. Siendo la edad media de las trabajadoras accidentadas los 41 años (ver Fig. 1).

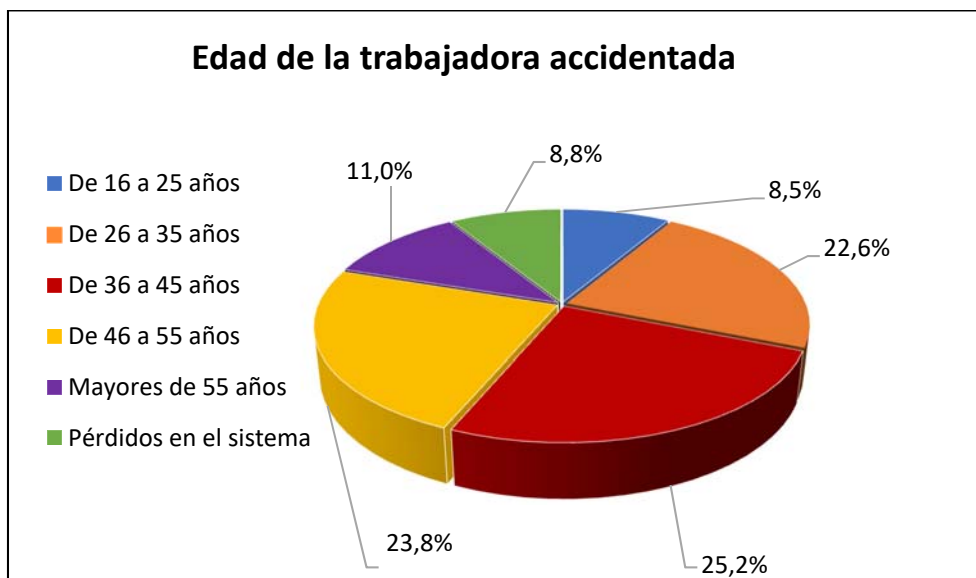


Figura 1. Distribución de accidentes laborales según la edad de la trabajadora
(Fuente: Elaboración propia)

Según la nacionalidad de las trabajadoras afectadas por un accidente laboral

Estos resultados muestran que el grueso de la población femenina que sufre accidentes laborales en España es originaria del país, con más del 90% de la distribución. A parte de españolas, las mujeres afectadas suelen ser trabajadoras originarias de Rumanía, Ecuador y Marruecos. (ver Fig. 2)

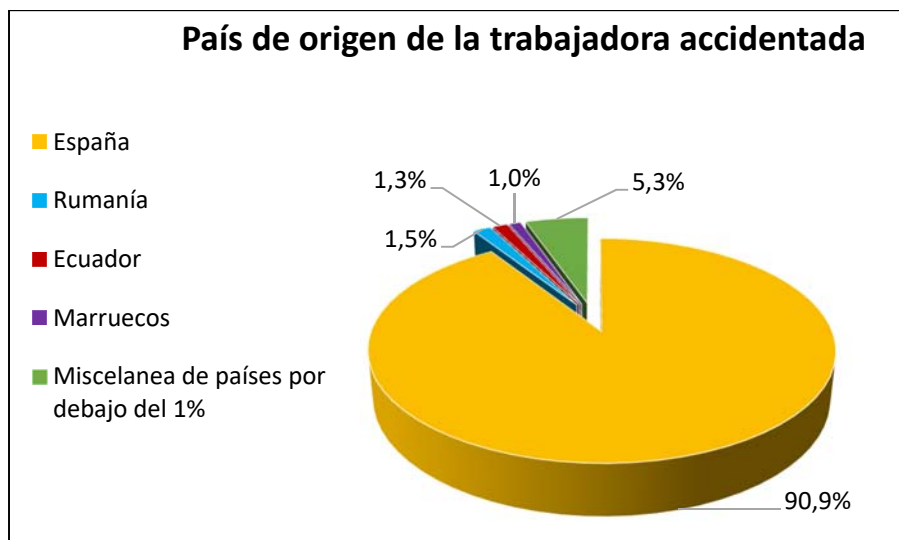


Figura 2. Distribución de accidentes laborales según país de origen de la trabajadora.
(Fuente: Elaboración propia)

Según la ocupación principal de la trabajadora involucrada en un accidente

Los datos correspondientes a la ocupación principal de las trabajadoras que han sufrido accidentes laborales se han recogido según la codificación del CNO-94 los años 2009 y 2010 y el CNO-11 del 2011 en adelante. Dado la cantidad de códigos existentes en la base de datos y el número de la muestra, se exponen las ocupaciones principales que han superado el 1% de los accidentes laborales recogidos en el periodo analizado. De acuerdo con los resultados, las principales ocupaciones en las que las trabajadoras sufren accidentes laborales son personal de limpieza, vendedoras en tienda y almacenes y auxiliares de enfermería con más del 30% del acumulado de accidentes laborales repartido en estos tres puestos. (ver Tabla 1).

Descripción ocupación principal	Cód. CNO94	Cód. CNO11	Frec.	%
Personal de limpieza de oficinas, hoteles y otros establecimientos similares	912	921	293739	15,24
Vendedores en tiendas y almacenes	533	522	183320	9,51
Auxiliares de enfermería	511	561	135831	7,05
Camareros asalariados	502	512	98610	5,12
Cocineros asalariados	501	511	77199	4,01
Peones de las industrias manufactureras	970	970	73901	3,83
Trabajadores de los cuidados personales a domicilio (excepto cuidadores de niños)	512	571	66520	3,45
Empleados administrativos con tareas de atención al público no clasificados bajo otros epígrafes	440	450	66380	3,44
Trabajadores de la industria de la alimentación, bebidas y tabaco	780	770	50599	2,63
Profesionales de enfermería y partería	272	212	49750	2,58
Otros empleados administrativos sin tareas de atención al público	430	430	48447	2,51
Peones agrícolas	941	951	46499	2,41
Técnicos auxiliares de farmacia y emergencias sanitarias y otros trabajadores de los cuidados a las personas en servicios de salud		562	34496	1,79
Cajeros y taquilleros (excepto bancos)	460	550	31502	1,63
Ayudantes de cocina		931	24545	1,27
Otros trabajadores de servicios personales	519	589	22788	1,18
Empleados de servicios de correos, codificadores, correctores y servicios de personal	410	422	22119	1,15
Peones del transporte, descargadores y afines	980	981	21567	1,12
Miscelánea. Otras ocupaciones con un porcentaje de accidentes inferior al 1%			579656	30,07
Total			1927468	100

Tabla 1. Distribución de los accidentes laborales según la ocupación principal de la trabajadora afectada

(Fuente: Elaboración propia)

Según la actividad económica del centro en la que la trabajadora está contratada

Los datos referentes a la actividad económica del centro donde está afiliada la trabajadora se codifican según el sistema CNAE-2009. De igual modo que con la clasificación para la ocupación principal de un trabajador, se muestran aquellas actividades económicas del CNAE-2009 que han superado el 1% del total de accidentes laborales ocurridos en el periodo registrado. Así, el grueso de accidentes laborales en mujeres, reuniendo cerca del 30% de la siniestralidad, ocurre en actividades hospitalarias, de limpieza, administración pública y comercios al por menor. También

son relevantes otras actividades económicas como los restaurantes y hoteles (ver Tabla 2).

Cód. CNAE09	Descripción de la actividad económica del centro	Frec.	%
011	Fabricación de bebidas	20486	1,06
012	Industria del tabaco	20345	1,06
463	Comercio al por mayor de productos alimenticios, bebidas y tabaco	34996	1,82
471	Comercio al por menor en establecimientos no especializados	127122	6,6
472	Comercio al por menor de productos alimenticios, bebidas y tabaco en establecimientos especializados	36405	1,89
477	Comercio al por menor de otros artículos en establecimientos especializados	50987	2,65
531	Actividades postales sometidas a la obligación del servicio universal	21447	1,11
551	Hoteles y alojamientos similares	70491	3,66
561	Restaurantes y puestos de comidas	78972	4,1
562	Provisión de comidas preparadas para eventos y otros servicios de comidas	33711	1,75
563	Establecimientos de bebidas	68787	3,57
782	Actividades de las empresas de trabajo temporal	34221	1,78
812	Actividades de limpieza	163152	8,46
829	Actividades de apoyo a las empresas n.c.o.p.	24541	1,27
841	Administración Pública y de la política económica y social	130930	6,79
853	Educación secundaria	19646	1,02
861	Actividades hospitalarias	171630	8,9
862	Actividades médicas y odontológicas	19495	1,01
871	Asistencia en establecimientos residenciales con cuidados sanitarios	52120	2,7
873	Asistencia en establecimientos residenciales para personas mayores y con discapacidad física	48206	2,5
881	Actividades de servicios sociales sin alojamiento para personas mayores y con discapacidad	59430	3,08
960	Otros servicios personales	27518	1,43
Miscelánea	Otras actividades económicas con un porcentaje de accidentes inferior al 1%	612830	31,79
Total		1927468	100

Tabla 2. Distribución de accidentes laborales en mujeres según la actividad económica del centro afiliado

(Fuente: Elaboración propia)

Según el tipo de contrato de trabajo de la trabajadora afectada en el accidente

De acuerdo con los datos recopilados, las trabajadoras que sufren accidentes laborales tienen la mayoría un contrato a tiempo completo, sumando un 70,3% del total de los accidentes registrados independientemente de si el contrato es o no indefinido. La

distribución de trabajadoras accidentadas según contrato temporal o indefinido se reparte de forma equilibrada (ver tabla 3).

Tipo de contrato de trabajo	Frecuencia	Porcentaje
Contratos indefinidos a tiempo completo	897264	46,55
Contratos indefinidos a tiempo parcial	250166	12,98
Contratos indefinidos fijo discontinuo	89805	4,66
Contratos temporales a tiempo completo	457806	23,75
Contratos temporales a tiempo parcial	209170	10,85
Otras relaciones laborales	23257	1,21
Total	1927468	100

Tabla 3. Distribución de accidentes laborales según el tipo de contrato de la trabajadora afectada.

(Fuente: Elaboración propia)

Según la antigüedad de la trabajadora involucrada en el accidente

Como era esperable, la mayoría de accidentes laborales han ocurrido en las trabajadoras que llevaban menos tiempo en la empresa. Así, se puede observar en los resultados, como el número de mujeres accidentadas va disminuyendo conforme más antigüedad tienen en el centro afiliado. El grueso de accidentes laborales ocurre en las trabajadoras que llevan menos de 5 años, con un total del 63,8% de los accidentes laborales, de los cuales más de la mitad (35,86%) ocurren en el primer año de trabajo (ver fig. 3).

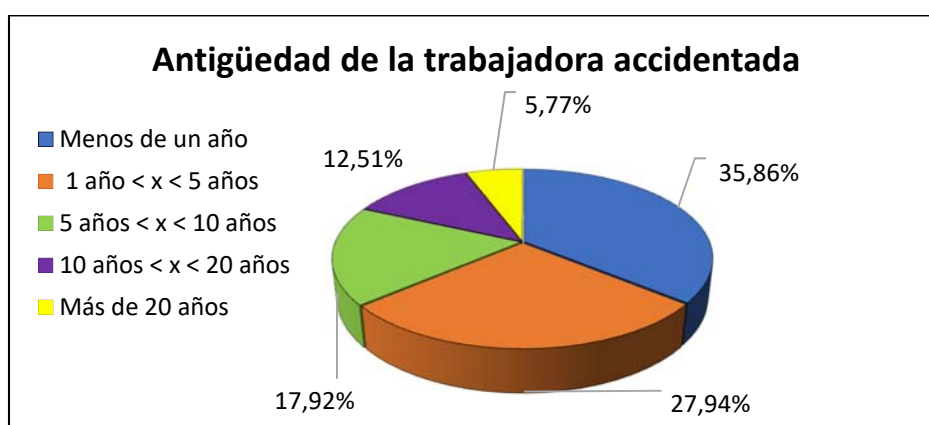


Figura 3. Distribución de accidentes laborales mujeres según la antigüedad en el puesto

(Fuente: Elaboración propia)

4.1.2.2 Según el momento y el lugar del accidente de trabajo

En este apartado se procede a analizar los datos referentes al momento y lugar del accidente laboral que recoge el parte Delt@ en las mujeres del 2009 al 2018.

Según el día de la semana en el que ocurre el accidente laboral

Los resultados muestran como el pico de accidentes laborales ocurre los lunes, disminuyendo gradualmente hasta el viernes, observándose una gran reducción de los mismos los fines de semana tal y como se expone en el gráfico (ver Fig. 4).

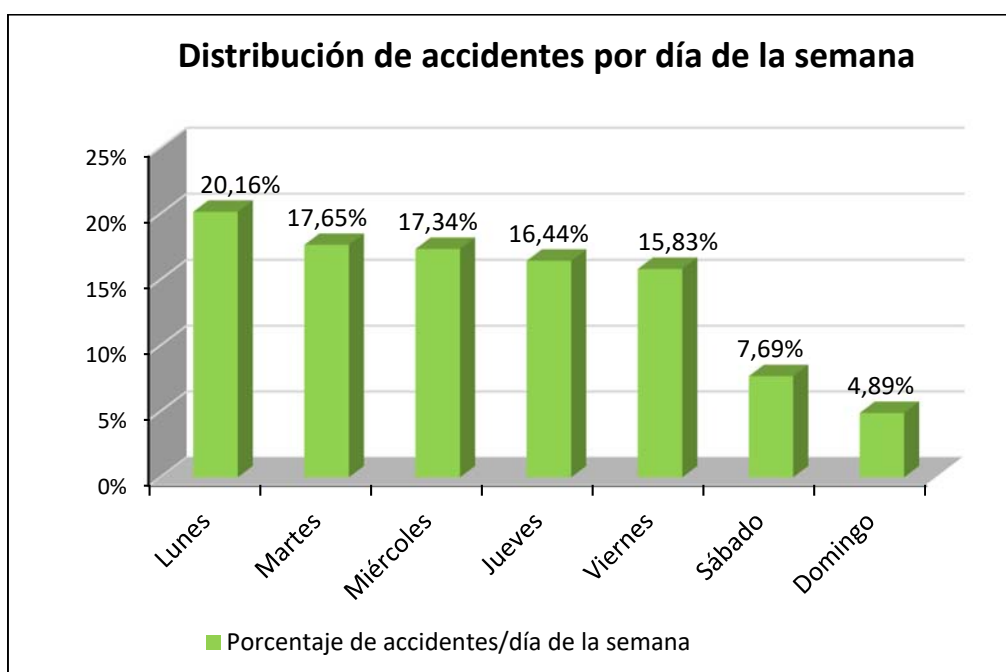


Figura 4. Distribución de accidentes laborales de mujeres según el día de la semana en que ocurre

(Fuente: Elaboración propia)

Según la hora de la jornada laboral en la que ocurre el accidente.

A diferencia de lo que pueda parecer lógico, la mayoría de los accidentes laborales no ocurre al final de la jornada laboral o en las horas más avanzadas, sino que más de la mitad de los accidentes laborales en mujeres ha ocurrido en las primeras cuatro horas de trabajo. Además, es relevante informar que el 21,6% de los accidentes laborales se registran In itinere, con alrededor del 15% de estos ocurridos de camino al trabajo (ver Fig.5).

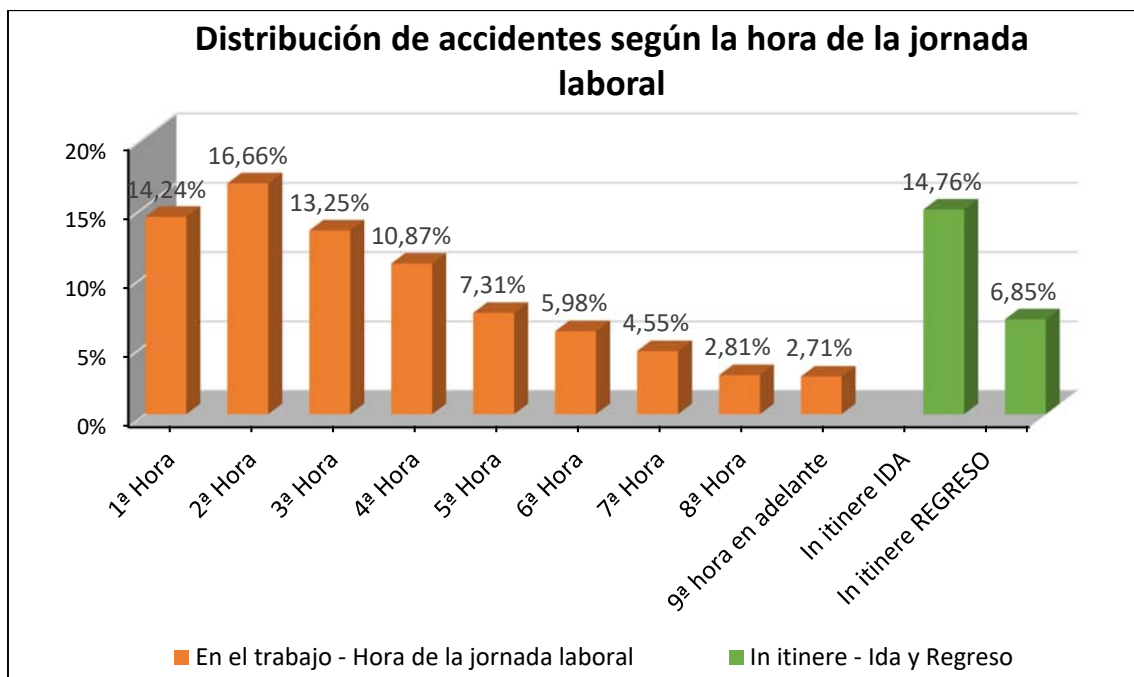


Figura 5. Distribución de accidentes laborales de mujeres según la hora de la jornada laboral de la trabajadora afectada

(Fuente: Elaboración propia)

Según el lugar donde se encontraba la trabajadora en el momento del accidente

Siguiendo en la línea de la distribución anterior, la mayor parte de los accidentes laborales ocurren en el lugar habitual de desempeño del trabajo (71,1%) o in itinere (21,8%), siendo en menor proporción los accidentes sufridos en desplazamiento o en otros lugares de trabajo (ver Tabla 4).

Lugar del accidente laboral	Frecuencia	Porcentaje
Centro o lugar habitual de trabajo	1371302	71,1
En desplazamiento	101411	5,3
In itinere	420021	21,8
En otro centro o lugar de trabajo	34734	1,8
Total	1927468	100

Tabla 4. Distribución de los accidentes laborales en las mujeres según el lugar donde ocurre
(Fuente: Elaboración propia)

Dado el número de lugares codificados donde puede estar el trabajador en el momento del accidente, se agrupan en “miscelánea” aquellos lugares con un porcentaje de accidentes inferior al 5%. Así, observando los datos, podemos exponer que el lugar donde han ocurrido más accidentes laborales en mujeres es en lugares públicos, aeropuertos, vías de acceso... con un 18,98%, seguido de los centros sanitarios o

clínicas como hospitales o residencias, con un 14,22%. Esto quiere decir que un tercio de los accidentes laborales ocurridos en mujeres han tenido lugar en uno de estos dos tipos de lugar (ver Tabla 5).

Cód.	Descripción	Frec.	%
11	Lugar de producción, taller, fábrica	203063	10,54
41	Oficinas, sala de reunión, bibliotecas, etc...	98910	5,13
43	Lugares de venta, pequeños o grandes (incluida la venta ambulante)	177310	9,20
44	Restaurantes, lugares de ocio, de alojamiento (incluidos museos, ferias, etc...)	203530	10,56
51	Centros sanitarios, clínicas privadas, hospitales, centros geriátricos	274051	14,22
61	Lugares públicos, vías de acceso, de circulación, aeropuertos, estación, etc...	365825	18,98
62	Medios de transporte terrestre: carretera o ferrocarril – privado o público	130297	6,76
Miscelánea	Otros lugares codificados con un porcentaje de accidentes inferior al 5%	474482	24,62
Total		1927468	100

Tabla 5. Distribución de accidentes laborales según el tipo de lugar donde se encontraba la trabajadora en el momento del accidente
(Fuente: Elaboración propia)

Según el tamaño de la plantilla del centro donde tiene lugar el accidente

Los resultados estudiados de la base de datos exponen como más del 55% de los accidentes laborales se dan en centros cuya plantilla es inferior a los cien trabajadores contratados. Concentrándose una gran mayoría, alrededor del 40%, de estos accidentes en los centros de menos de 50 trabajadores (ver Tabla 6).

Nº de trabajadores en el centro	Frecuencia	Porcentaje
Ningún trabajador	20019	1,04
De 1 a 10 trabajadores	353250	18,33
De 11 a 50 trabajadores	475490	24,67
De 51 a 100 trabajadores	243491	12,63
De 101 a 1000 trabajadores	591835	30,71
Más de 1000 trabajadores	243383	12,63
Total	19427468	100,00

Tabla 6. Distribución de accidentes laborales en mujeres según el tamaño de la plantilla del centro donde tiene lugar el accidente
(Fuente: Elaboración propia)

4.1.2.3 Según las circunstancias y causas que se relacionan con el accidente laboral en mujeres

En este último apartado se analizan las circunstancias que ocurren en los accidentes laborales, las causas que lo producen y las lesiones que afectan como consecuencia del mismo en las mujeres durante el periodo examinado.

Según el tipo de trabajo que realizaba la trabajadora en el momento del accidente laboral

Para esta distribución hemos observado dos factores. Por un lado, si era o no el trabajo habitual de la trabajadora y, por el otro, que tipo de trabajo estaba realizándose en el momento del accidente. Para exponer los datos referentes al tipo de trabajo, dado la cantidad de códigos existentes, se han agrupado como un solo grupo (miscelánea) aquellos tipos de trabajo codificados que no superaban el 5% de los accidentes laborales. Así, empezando por si era el trabajo o no habitual de la trabajadora, se observa que el 75% de los accidentes laborales ocurre en el trabajo habitual (ver fig. 6).



Figura 6. Distribución de accidentes laborales según el tipo de trabajo habitual/no habitual de la trabajadora afectada
(Fuente: Elaboración propia)

Siguiendo con el tipo de trabajo que se estaba realizando cuando ocurre el accidente, los resultados muestran que el 20,65% se producen en circulación incluso en los medios de transporte, seguido de servicios, atención sanitaria y asistencia a personas con un 19,38%. Estos dos tipos de trabajo sumados a limpieza de locales y máquinas resultan más del 50% de los accidentes laborales que han afectado a las trabajadoras de España entre 2009 y 2018 (ver Tabla 7).

Código	Descripción	Frec.	%
11	Producción, transformación, tratamiento – de todo tipo	208485	10,81
12	Almacenamiento –de todo tipo	120168	6,23
41	Servicios, atención sanitaria, asistencia a personas	373657	19,38
43	Actividades comerciales –compra, venta, servicios relacionados	152188	7,89
53	Limpieza de locales, de máquinas –industrial o manual	227726	11,81
61	Circulación incluso en los medios de transporte	398114	20,65
Miscelánea	Otros tipos de trabajo con un porcentaje de accidentes laborales inferior al 5%	447130	23,23
Total		1927468	100

Tabla 7. Distribución del tipo de trabajo que realiza la trabajadora afectada en el momento del accidente

(Fuente: Elaboración propia)

Según la actividad física específica

Observando los resultados, casi un 30% de los accidentes laborales que afectan a las mujeres ocurren cuando están ejecutando movimientos como andar correr, subir....

Cód.	Descripción de la actividad física específica	Frec.	%
21	Trabajar con herramientas manuales sin motor	87830	4,56
31	Conducir un medio de transporte o equipo de carga - móvil y con motor	221704	11,50
33	Ser pasajero de un medio de transporte	30805	1,60
41	Coger con la mano, agarrar, sujetar, poner - plano horizontal	326433	16,94
49	Otra actividad física de manipulación de objetos	24381	1,26
51	Transportar verticalmente un objeto (alzar, subir, bajar...)	110907	5,75
52	Transportar horizontalmente un objeto (tirar, empujar...)	52901	2,74
53	Transportar una carga -por parte de una persona	41055	2,13
61	Andar, correr, subir, bajar, etc.	556027	28,85
62	Entrar, salir	35711	1,85
65	Levantarse, sentarse...etc.	25091	1,30
67	Hacer movimientos en un mismo sitio	146640	7,61
69	Otra actividad física de movimiento	26984	1,40
70	Estar presente	49853	2,59
Miscelánea	Otra actividad física no codificada y conjunto de actividades físicas codificadas con un porcentaje de accidentes inferior al 1%	191146	9,92
Total		1927468	100

Tabla 8. Distribución de accidentes laborales según la actividad física específica que se estaba realizando.

(Fuente: Elaboración propia)

Otra de las actividades físicas más frecuentes realizadas cuando ocurre el accidente son estar sujetando o agarrando algo en el plano horizontal, así como conducir un medio de transporte móvil y con motor. Para la mejor descripción de los resultados, se han

agrupado los códigos con un porcentaje de accidentes inferior al 1% en la categoría miscelánea (Ver Tabla 8).

Según el agente material asociado a la actividad física específica

Los resultados muestran que los principales agentes materiales de riesgo asociados a la actividad física son los automóviles, las personas y las superficies en general, con el 25% de las actividades físicas específicas en el accidente laboral relacionados con estos agentes materiales. Otro dato a nombrar sería que el 6,34% de los accidentes no llevan ningún agente material asociado a la actividad (ver Tabla 9).

Cód.	Descripción del agente material asociado a la actividad física	Frec.	%
00010000	Ningún agente material	122261	6,34
00020000	Ninguna información	38693	2,01
01020000	Superficies o áreas de circulación a nivel –suelos (interior o exterior)	77805	4,04
01020100	Superficies en general	138280	7,17
01020101	Piso	40960	2,13
02010100	Escaleras de edificios	99038	5,14
12020100	Automóviles	183783	9,53
14120000	Cargas manipuladas a mano	113661	5,90
17010000	Mobiliario	54698	2,84
18060000	Humanos	169625	8,80
99000000	Otros agentes materiales no citados en los códigos	57774	3,00
Miscelánea	Otros agentes materiales con un porcentaje de accidentes inferior al 2%	830890	43,11
Total		1927468	100

Tabla 9. Distribución de accidentes laborales según el agente material asociado a la actividad física específica realizada
(Fuente: Elaboración propia)

Según la desviación ocurrida

De los resultados correspondientes al factor que desvía la realización normal de la actividad y es uno de los influyentes en que ocurra un accidente laboral, hay que señalar que las caídas al mismo nivel ocurren el 18% de los casos. En segundo lugar, los movimientos no coordinados, intempestivos e inoportunos con un 16% sería otro de los factores de desviación más frecuente en provocar accidentes en las trabajadoras. Además, otros actos que deberían tenerse en cuenta por su alto porcentaje serían levantar, transportar o levantarse y la pérdida de control en un medio de transporte con o sin motor (ver Tabla 10).

Cód.	Descripción	Frec.	%
42	Pérdida (total o parcial) de control de medio de transporte o de equipo de carga, con o sin motor	190377	9,88
43	Pérdida (total o parcial) de control de herramienta manual con motor o sin motor, así como de la materia sobre la que se trabaje con la herramienta	44371	2,30
44	Pérdida (total o parcial) de control del objeto o material (transportado, desplazado, manipulado, etc.)	72619	3,77
51	Caída de una persona desde una altura	75606	3,92
52	Caída de una persona -al mismo nivel	347163	18,01
64	Movimientos no coordinados, intempestivos, inoportunos	308683	16,01
71	Levantar, transportar, levantarse	243179	12,62
72	Empujar, tirar de	75813	3,93
73	Depositar un objeto, una carga, agacharse	40722	2,11
74	Al girarse o manipular en rotación, en torsión de una carga, un objeto	56827	2,95
75	Caminar con dificultad, traspies, resbalón o tropezón sin caída	85379	4,43
Miscelánea	Otros códigos de desviación inferiores al 2% de los accidentes	386729	20,06
Total		1927468	100

Tabla 10. Distribución de los accidentes de tráfico según la desviación ocurrida en la actividad física normal de la trabajadora.

(Fuente: Elaboración propia)

Según el agente material asociado con la desviación de la realización normal de la actividad física específica

En una línea similar a la anterior, los agentes materiales que se asocian a la desviación que produce el accidente son en mayor porcentaje los automóviles y las personas. En este caso, la desviación de la actividad normal que produce el accidente en las trabajadoras no se debe a ningún agente material asociado el 6,88% de las ocasiones (ver Tabla 11).

Código	Descripción	Frec.	%
00010000	Ningún agente material	132631	6,88
00020000	Ninguna información	47381	2,46
01020000	Superficies o áreas de circulación a nivel (suelos)	75480	3,92
01020100	Superficies en general	131576	6,83
01020101	Suelo piso	41443	2,15
01020106	Otros agentes relacionados con el suelo (agujeros, bordillos, aceras...)	39258	2,04
02010100	Escaleras de edificios	100002	5,19
12020100	Automóviles	182476	9,47
14120000	Cargas manipuladas a mano	109915	5,70
17010000	Mobiliario	56838	2,95
18060000	Humanos	171797	8,91
Miscelánea	Otros agentes materiales asociados a la desviación no citados en los códigos y con un porcentaje de accidentes menor al 2%	838671	43,51
Total		1927468	100

Tabla 11. Distribución de los accidentes laborales según el agente material asociado a la desviación de la actividad física específica normal.

(Fuente: Elaboración propia)

Según la forma o contacto que produce la lesión en la trabajadora accidentada

Observando la forma en la que se produce la lesión en el accidente laboral, es llamativo que un tercio de las lesiones se produzca por sobreesfuerzo físico en el sistema musculo esquelético, seguido del 19,67% en forma de golpe resultado de una caída de la trabajadora (ver Tabla 12).

Código	Descripción Forma de la lesión	Frec	%
0	Ninguna información	19820	1,03
31	Golpe sobre o contra resultado de una caída del trabajador	379087	19,67
32	Golpe resultado de un tropiezo sobre o contra un objeto inmóvil	168694	8,75
39	Otro tipo de contacto del grupo 3 no mencionado anteriormente	33520	1,74
42	Choque o golpe contra un objeto que cae o se desprende	63524	3,30
43	Choque o golpe contra un objeto en balanceo o giro	27774	1,44
44	Choque o golpe contra un objeto, incluidos los vehículos	154707	8,03
45	Colisión con un objeto, vehículo o persona trabajador en movimiento	120973	6,28
49	Otro tipo de contacto del grupo 4 no mencionado anteriormente	19203	1,00
51	Contacto con un Agente material cortante cuchillo, hoja, etc.	79441	4,12
71	Sobreesfuerzo físico sobre el sistema musculo esquelético	669428	34,73
83	Golpes, patadas, cabezazos, estrangulamientos, etc.	20758	1,08
Miscelánea	Otras formas de lesión codificadas con un porcentaje de accidentes inferior al 1%	170539	8,85
Total		1927468	100

Tabla 12. Distribución de accidentes laborales según la forma o circunstancias de la lesión en la trabajadora afectada

(Fuente: Elaboración propia)

Según el agente material causante o asociado a la forma de la lesión de la trabajadora en el accidente laboral

Los resultados no varían notablemente de los encontrados en la asociación de agentes materiales con otros factores. Lo que significa que automóviles, personas y las superficies en general son los agentes materiales que se asocian en mayor proporción a la lesión de la mujer trabajadora (ver Tabla 13).

Código	Descripción del agente material asociado a la forma de lesión	Frec.	%
00010000	Ningún agente material	123494	6,41
00020000	Ninguna información	39328	2,04

01020000	Superficies o áreas de circulación a nivel (suelos)	80789	4,19
01020100	Superficies en general	139769	7,25
01020101	Suelo piso	47706	2,48
01020106	Otros agentes relacionados con el suelo (agujeros, bordillos, aceras...)	39320	2,04
02010100	Escaleras de edificios	97805	5,07
12020100	Automóviles	186691	9,69
14120000	Cargas manipuladas a mano	110071	5,71
17010000	Mobiliario	58706	3,05
18060000	Humanos	165926	8,61
Miscelánea	Otros agentes materiales asociados a la lesión de la trabajadora con un porcentaje de accidentes inferior al 2%	837863	43,47
Total		1927468	100

Tabla 13. Distribución de accidentes laborales según el agente material asociado a la forma de la lesión de la trabajadora

(Fuente: Elaboración propia)

Según la lesión ocasionada en el accidente laboral

Como se observa en los resultados, las lesiones más frecuentes son los esguinces, torceduras y otro tipo de dislocaciones y distensiones ocurriendo en alrededor del 50% de los accidentes. A este tipo de heridas les siguen las lesiones superficiales y cuerpos extraños en los ojos con el 14,96% de los accidentes en las mujeres (ver Tabla 14).

Código	Descripción de la lesión	Frecuencia	Porcentaje
11	Lesiones superficiales y cuerpos extraños en los ojos	288414	14,96
12	Heridas abiertas	95520	4,96
19	Otro tipo de heridas y lesiones superficiales	126855	6,58
21	Fracturas cerradas	101592	5,27
29	Otras fracturas	19429	1,01
31	Dislocaciones y subluxaciones	148711	7,72
32	Esguinces y torceduras	568017	29,47
39	Otro tipo de dislocaciones, esguinces y distensiones	341438	17,71
52	Lesiones internas	81458	4,23
120	Lesiones múltiples	36770	1,91
999	Otras lesiones especificadas no incluidas en otros apartados	30746	1,60
Miscelánea	Otras lesiones codificadas con un porcentaje de accidentes inferior al 1%	88518	4,59
Total		1927468	100

Tabla 14. Distribución de accidentes laborales según la descripción de la lesión ocasionada en la trabajadora

(Fuente: Elaboración propia)

Según la parte del cuerpo lesionada

Si atendemos a los datos de la parte del cuerpo lesionada en los accidentes laborales del periodo recogido en mujeres, se observa una distribución equilibrada por todas las partes del cuerpo. Los porcentajes más altos se encuentran en lesiones en la espalda, incluyendo la columna, con el 12,68% de los accidentes, seguido por el 10% en la zona del cuello incluyendo las cervicales. Sin embargo, reuniendo los accidentes por zonas del cuerpo, se equilibra con el 30% de accidentes afectando alguna parte de las extremidades superiores (brazo, hombro, mano, dedos o muñeca) y un 26,75% padeciendo la lesión en alguna parte de sus extremidades inferiores (ver Tabla 15).

Cód.	Parte del cuerpo lesionada	Frec.	%
13	Ojo(s)	24883	1,29
21	Cuello, incluida la columna y la vértebras cervicales	193237	10,03
29	Cuello, otras partes no mencionadas anteriormente	31219	1,62
31	Espalda, incluida la columna y las vértebras dorso-lumbares	244359	12,68
39	Espalda, otras partes no mencionadas anteriormente	66899	3,47
41	Caja torácica, costillas, omóplatos y articulaciones acromio claviculares	33459	1,74
51	Hombro y articulaciones del húmero	104656	5,43
52	Brazo, incluida la articulación del cúbito	105906	5,49
53	Mano	103576	5,37
54	Dedo(s)	156445	8,12
55	Muñeca	103631	5,38
62	Pierna, incluida la rodilla	183956	9,54
63	Tobillo	157409	8,17
64	Pie	142242	7,38
65	Dedo(s) del pie	28489	1,48
78	Múltiples partes del cuerpo afectadas	98881	5,13
Miscelánea	Otras partes del cuerpo lesionadas codificadas con un porcentaje de accidentes inferior al 1%	148221	7,69
Total		1927468	100

Tabla 15. Distribución de accidentes laborales según la parte del cuerpo lesionada en las mujeres

(Fuente: Elaboración propia)

Según la duración de la baja laboral en la trabajadora accidentada

Para ver la distribución de esta variable en primer lugar se ha observado los accidentes laborales que han necesitado baja en el trabajo y cuáles no. A continuación, se describe como se distribuyen los días de baja en las mujeres debidos al accidente. El 70% de los casos ha necesitado días de baja en el trabajo, siendo la media de duración 21,64 y sólo necesitando una duración superior a 30 días el 27,8% de los casos (ver Tabla 16) (ver Fig. 7).

Baja en el trabajo por el accidente de laboral	Frecuencia	Porcentaje
No días de baja	562652	29,19
Sí días de baja	1364816	70,81
Total	1927468	100

Tabla 16. Distribución de accidentes laborales según si han necesitado días de baja laboral
(Fuente: Elaboración propia)

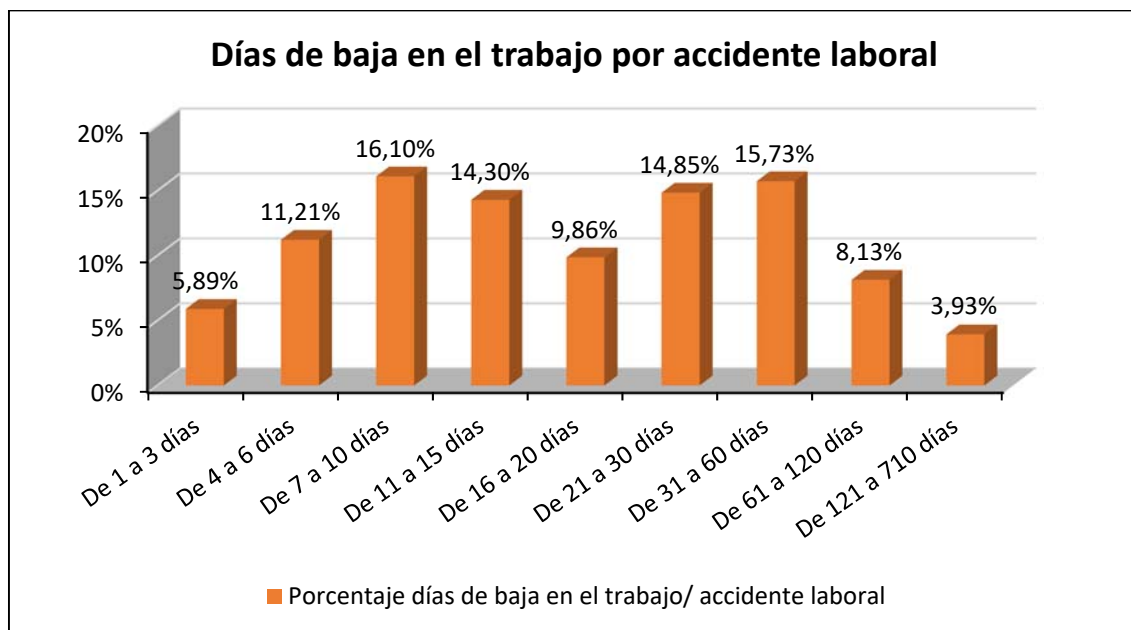


Figura 7. Distribución de accidentes laborales según la duración de los días de baja en el trabajo
(Fuente: Elaboración propia)

4.2 Principales aspectos relevantes en de la prevención de riesgos psicosociales deben mejorarse para fortalecer la cultura preventiva en las pymes mediante la transversalización de la perspectiva de género

Para establecer qué aspectos son relevantes la gestión de los riesgos psicosociales desde la perspectiva de género y así mejorar la cultura preventiva en PYMES, además del análisis sobre la II Encuesta Andaluza de Condiciones de Trabajo (2012) (incluido en la Guía) se ha realizó una búsqueda enfocada en la perspectiva de género en la salud laboral y otras cuestiones relativas a la cultura preventiva y la gestión de los riesgos psicosociales.

Los factores de riesgo psicosocial tienen unas características propias que dificultan su intervención. Son aspectos que no se suelen tener en cuenta, con poca cobertura legal, intervienen otros factores en ellos y afectan a otros riesgos a parte de los psicosociales (INSST, 2011). Así las PYMES también deben gestionar estos factores, favoreciendo la cultura preventiva y evitando posibles problemas en la salud de los trabajadores (INSST, 2020).

El Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad (2015) indica que el tipo de jornada más frecuente en las mujeres es el trabajo a tiempo parcial. Esto conlleva una serie de consecuencias para la promoción laboral en la empresa, bajos salarios y pobreza. Es decir, las mujeres tienen más probabilidad de unas condiciones de trabajo precarias, lo que el análisis de la II Encuesta Andaluza (Instituto Andaluz de Prevención de Riesgos Laborales, 2012) asocia a un mayor riesgo psicosocial. Por lo que, sería importante tener en cuenta la perspectiva de género en este factor.

Asimismo, la interacción trabajo-familia es algo que preocupa tanto a hombres como a mujeres. Los datos muestran que, si sumamos las horas de trabajo totales, incluyendo las dedicadas en tareas domésticas y familiares, a parte de las laborales, las mujeres trabajan 13 horas más de media que los hombres (Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, 2015). El trabajo remunerado antes era asunto únicamente para los hombres, esto ha evolucionado con el paso de los años y ahora la mujer ha accedido al mundo laboral, aunque no se ve reflejado en la misma medida las tareas asumidas por el hombre a nivel doméstico (OIT, 2013) lo que conlleva la llamada “doble presencia” en mujeres, un riesgo psicosocial a tener en cuenta en la prevención laboral.

En la misma línea, la doble presencia, que afecta más a las mujeres, dificulta el acceso a jornadas completas que conlleven menor riesgo psicosocial y mejores condiciones laborales. Las mujeres siguen asumiendo el trabajo doméstico, lo que les genera más conflictos en la interacción del trabajo y la vida personal que a los hombres (UGT, 2018).

Por otro lado, la organización de las empresas y el tipo de sector suelen condicionar los factores de riesgo a los que las personas se exponen. Los trabajos no son en sí femeninos o masculinos, sin embargo, como muestra el informe de ISTAS sobre las exposiciones a riesgos psicosociales laborales (2019), hay una serie de sectores feminizados y otros masculinizados, lo que conlleva una segregación horizontal. Hay que tener en cuenta que algunos factores como las exigencias emocionales (necesidad de esconder las emociones) o los conflictos de roles se dan más en el sector servicios y trabajos de cara al público, los cuales están fundamentalmente ocupados por mujeres.

Estas exigencias emocionales es un factor que puede desencadenar riesgos psicosociales en las trabajadoras.

Continuando con la segregación horizontal, el sector de construcción conlleva demandas ergonómicas que pueden generar mayor riesgo, profesión fundamentalmente masculinizada. Sin embargo, profesiones del sector sanitario y de cuidado de personas, las cuales están consideradas un sector feminizado, suelen pasar desapercibidas en cuestión de posturas forzadas, sobrecarga de peso y desplazamiento de cargas. Esta desestimación de riesgos ergonómicos en ocupaciones feminizadas desencadena un mayor riesgo psicosocial para las mujeres.

Siguiendo lo que comenta la organización OSHA sobre las cuestiones de género en seguridad y salud laboral, no todas las mujeres trabajan en sectores feminizados y viceversa, y es importante tener en cuenta la diversidad, promoviendo mejorar el equilibrio entre el trabajo y la familia, así como las regulaciones de conciliación familiar independientemente del género. También desde este documento se hace hincapié en la importancia del acoso sexual como factor de riesgo psicosocial en el desarrollo de estrés en las trabajadoras (OSHA, 2003).

La guía sindical de género, salud y seguridad (ISTAS Y CCOO, 2012) habla de necesidad de la prevención laboral teniendo en cuenta todos los riesgos de forma universal. En esta guía, se destacan los ritmos de trabajo acelerado, la monotonía, falta de autonomía o el bajo apoyo social en las ocupaciones que suelen llevar a cabo las mujeres, factores que implican un alto riesgo psicosocial.

Dentro del desempeño del trabajo, la carga mental en el trabajo es mayor en las mujeres andaluzas, observando los datos de la II encuesta andaluza (2012) y las condiciones de trabajo según género (INSST, 2018), las exigencias emocionales y tratar directamente con personas que no forman parte de la empresa aumenta los riesgos psicosociales. La segregación ocupacional tiene mucho que ver para este tipo de factor, ya que la carga mental de trabajo suele aparecer en estos trabajos considerados feminizados.

A continuación, se presenta la Tabla 17 resumen sobre los documentos utilizados desarrollar los principales aspectos que influyen en los riesgos psicosociales desde la perspectiva de género:

TIPO DE PUBLICACIÓN	ORIENTADO A ...	REFERENCIA
Publicación Oficial: Factores y Riesgos Psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas	Ofrecer información sobre los riesgos psicosociales existentes y mostrar datos de los estudios más relevantes, así como proponer medidas y buenas prácticas sobre ello	(INSST, 2011)
Hoja informativa sobre la organización del trabajo y los riesgos psicosociales desde una perspectiva de género	Género, Salud y Seguridad en el trabajo enfocado a los grandes grupos de riesgos psicosociales detectados por la OIT	(OIT, 2013)
Informe sobre las cuestiones de género en relación con la seguridad y la salud laboral	Examinar las diferencias de género en cuestión de riesgos laborales para mejorar la prevención teniendo en cuenta el género	(OSHA, 2003)
Guía de Género y Riesgos Psicosociales en el Trabajo	Informar sobre los principales riesgos psicosociales que tienen las mujeres, para un mejor funcionamiento de las empresas y la salud de sus trabajadoras	(UGT, 2018)
Documento técnico de evaluación y gestión de los riesgos psicosociales en PYMES	Ofrecer una herramienta para la mejor evaluación y gestión de riesgos psicosociales y ergonómicos por parte de las PYMES	(INSST, 2020)
Informe sobre las exposiciones psicosociales laborales en España	Constatar los principales riesgos psicosociales en España y conocer la forma en la que se distribuyen por clase social y género	(ISTAS, 2019)
Guía Sindical sobre la mujer, trabajo y Salud	Atiende a distintos factores de riesgo psicosocial y realza la importancia de la perspectiva de género en los distintos riesgos.	(ISTASS Y CCOO, 2012)
Herramienta de apoyo a la realización de planes de igualdad sobre salud y riesgos laborales con perspectiva de género	Facilitar pautas de para que las empresas evalúen desde el punto de mira de la igualdad de género sus recursos de gestión	(Ministerio de Sanidad, servicios sociales e igualdad, 2015)
Estudio técnico sobre las condiciones de trabajo según género en España	Mediante encuestas recogidas en 2015, este trabajo tiene como objetivo analizar y mostrar las principales diferencias en las condiciones de trabajo por género	(INSST, 2018)
II Encuesta Andaluza de Condiciones de Trabajo	Obtener un instrumento de medición de las condiciones organizativas y de trabajo que permita el análisis de la situación y que sirvan de base para la realización de otros estudios relacionados con la prevención de riesgos laborales y sus efectos	(Instituto Andaluz de Prevención de Riesgos Laborales, 2012)

Tabla 17. documentos utilizados desarrollar los principales aspectos que influyen en los riesgos psicosociales desde la perspectiva de género

(Fuente: Elaboración propia)

A partir de los datos relacionados con la II Encuesta Andaluza y los que se obtienen de la bibliografía existente sobre los riesgos psicosociales teniendo en cuenta la perspectiva de género, especialmente la incluida en la tabla anterior, los principales aspectos más relevantes a tener en cuenta en la gestión de la cultura preventiva en PYMES serían:

- Exigencias emocionales.

Al hablar de este aspecto, lo englobamos dentro del factor del contenido del trabajo. Es decir, las exigencias que se derivan de la labor en el trabajo y la forma de su ejecución. Así desde la perspectiva de género, hay que tener en cuenta los puestos de trabajo ocupados por mujeres que se enfrentan a tareas con altas exigencias emocionales, especialmente en empleos que conllevan relación con personas ajenas a la empresa. Un ejemplo serían los trabajos que conllevan trato con clientes o personal de empresas auxiliares, de donde se pueden derivar problemas y conlleva una represión de las emociones por parte de la persona empleada.

- Carga mental en el trabajo

Cuando se habla de la carga mental nos referimos a la presión mental y la tensión mental que se desencadenan por las exigencias de la tarea. Los datos analizados desde diferentes fuentes, coinciden en que este factor de riesgo psicosocial afecta más a las mujeres que a los hombres. Por ello, no se puede ignorar que existen sectores de trabajo feminizados, como el sector servicios, donde los riesgos psicosociales a causa de la carga mental se disparan y esto puede ser uno de los motivos por los que las trabajadoras puntúan mayor riesgo.

- Demandas ergonómicas

Al comentar este aspecto, hablamos de las condiciones de trabajo que conlleva estar expuestos a posturas forzadas, movimiento de cargas etc. Está comprobado que hay una influencia de los factores ergonómicos en los de riesgo psicosocial y viceversa. Aunque este factor conlleva mayor riesgo en los hombres y en el sector de la construcción, la cultura preventiva no debe limitarse a los trabajos con más demandas ergonómicas. Es decir, hay que revisar todos los puestos de trabajo y evaluar las posibles demandas ergonómicas y su riesgo desde la perspectiva de género. Un

ejemplo puede ser la exposición a malas posturas y traslados de personas que tienen las ocupaciones de cuidado de personas mayores, sector feminizado.

- Interacción Trabajo-Hogar

La cultura preventiva en las empresas no se olvida de las responsabilidades personales más allá del ámbito laboral. Los trabajadores sobrellevan las tareas laborales con las tareas domésticas y, en muchas ocasiones, la interacción entre las demandas familiares y las del trabajo desencadena malestar en las personas. Por todo esto, la relación entre el trabajo y el hogar es un factor de riesgo psicosocial en los/las trabajadores/as. Desde una perspectiva de género, y como manifiestan los datos, las mujeres están expuestas en mayor medida a la doble presencia ya que, a pesar del avance en igualdad de oportunidades laborales, siguen asumiendo más tareas de ámbito doméstico que los hombres y suelen tener conflictos en las demandas del trabajo y del hogar.

- Estancamiento de la carrera profesional

Normalmente, las personas suelen dar importancia a la posibilidad de desarrollo profesional dentro de la empresa, por lo que es un factor que influirá en el bienestar de la persona y su rendimiento. Desde un punto de vista psicosocial, se puede considerar un factor de riesgo cuando la posición del trabajador en su organización genera estrés u otros riesgos psicosociales. Estas cuestiones suelen surgir cuando hay un estancamiento profesional y no se percibe un avance. En las mujeres se observa una mayor infra promoción, relacionado la mayoría de las veces con la inseguridad contractual, así como dificultades para conciliar las responsabilidades familiares y laborales. Esto deriva en el mantenimiento del conocido techo de cristal existente en cuestión de género.

- Discriminación en el trabajo por razón de género

Como muestran los datos hay una diferenciación en distintos aspectos laborales que están influidos por el género. El contexto social y cultural con el que han convivido las mujeres españolas las delimitaba a un tipo de tareas y sectores de trabajo. Hoy en día, estos datos han dado un vuelco y se ha avanzado en la igualdad de género a nivel laboral. Sin embargo, los datos siguen mostrando una diferencia entre género, donde las trabajadoras tienen de media salarios más bajos, menos autonomía y relevancia en la toma de decisiones, pérdida de empleo por embarazo o maternidad... Todos estos

aspectos se deben a la discriminación por razón de género y son factores de riesgo psicosocial.

- Segregación horizontal por género en los sectores.

Al igual que ocurre con la discriminación laboral por razón de género, el contexto cultural y los roles estereotipados que se han tenido en España provocan que existan sectores donde la mayor parte de empleados son mujeres (servicio, cuidado de personas) y otros sectores que en mayor medida están ocupado por hombres (construcción, industria...). Aunque no existan trabajos que puedan ser considerados de hombres y/o de mujeres sí que hay sectores feminizados y masculinizados. Por lo que la empresa debe valorar si el sector está ocupado mayoritariamente por algún género y si ellos contribuyen a perpetuar la segregación horizontal. Así como observar posibles riesgos que puedan surgir en la organización cuando hay una minoría en la empresa.

- Precariedad Laboral

Cuando se habla de precariedad laboral nos referimos a la forma de trabajo que genera incertidumbre e inseguridad. En este sentido, la falta de contratos indefinidos y las jornadas parciales conllevan mayor riesgo psicosocial. Asimismo, el trabajo a turnos o la inseguridad contractual influyen desde el punto de vista psicosocial. Teniendo en cuenta la perspectiva de género, las mujeres tienen mayor proporción de contratos temporales y trabajos a jornada parcial, lo que aumenta sus riesgos psicosociales. Hay que trabajar desde la empresa en prevenir desigualdades por género en las garantías laborales y fomentar un empleo de calidad y con buenas condiciones independientemente del género.

- Autonomía en el trabajo / Dependencia

Uno de los aspectos que pueden aumentar o disminuir los riesgos psicosociales es el adecuar el ritmo y método de las tareas a las necesidades de la persona trabajadora. Es decir, poder elegir el orden de sus tareas, descansos y sentirse con la capacidad de hacer frente a las exigencias del puesto. Según los estudios, las mujeres sienten bajo control en su ritmo de trabajo y el método utilizado. La autonomía va de la mano del tipo de contrato y jornada que se tenga. Desde la perspectiva de género, está demostrado que las mujeres suelen tener contratos temporales y de jornada parcial, en el que los descansos y el orden de las tareas no suelen dejarse a disposición del empleado.

Además, si le sumamos la doble presencia, en donde la mujer tiene más carga de trabajo doméstico, los riesgos psicosociales en las mujeres se disparan.

- Relaciones Interpersonales / Acoso Sexual

Las condiciones de trabajo derivadas de las relaciones sociales que se generan en el empleo moderan que aumente o disminuyan los riesgos psicosociales. El trabajo en equipo con buen apoyo social ayudará al desarrollo del bienestar en el trabajador. Por otro lado, relaciones personales de poca calidad en el trabajo o conflictos y situaciones de discriminación pueden aumentar los riesgos psicosociales. En cuestión de género, la exposición a situaciones de discriminación y acoso es mayor en las trabajadoras que en hombres. El acoso sexual, a veces considerado un riesgo psicosocial en lugar de un factor, es uno de los aspectos que, aunque tiene poca prevalencia en las empresas, genera mayor impacto en el riesgo psicosocial.

4.3 Integración efectiva la perspectiva de género en la gestión de los riesgos psicosociales en las PYME

En el presente apartado se presentan los resultados de cuestionario on-line que contestaron los expertos del panel para ayudar a responder a la pregunta: *¿Cómo se puede integrar de forma efectiva la perspectiva de género en la gestión de los riesgos psicosociales en las PYME?* Planteada en el presente proyecto. En total se 10 expertos en la materia respondieron la encuesta. Un primer bloque de preguntas donde los expertos contestaron dos preguntas iniciales centradas en la integración de la perspectiva de género en la gestión preventiva de riesgos psicosociales en la PYMEs. Una pregunta sobre los motivos de la ausencia de integración PYMEs y otra pregunta sobre quién podría impulsar de forma efectiva que este tipo de empresas trabaje en dicha integración. Para ello, los expertos debían de elegir una respuesta dentro de un conjunto de posibles respuestas proporcionadas. Además, disponían de un recuadro después de cada pregunta para que cada experto realizara los comentarios que considerara oportuno al respecto. Un segundo bloque donde se les presentaban otras dos preguntas. En este caso, en cada pregunta se les proporcionaba un conjunto de posibles acciones que podrían implantarse para impulsar la integración de la perspectiva de género en la gestión preventiva de riesgos psicosociales en la PYMEs. Los expertos debían elegir tres de ellas en cada pregunta. En la primera pregunta de este bloque las acciones que se mostraban eran acciones que podrían llevar a cabo las PYMEs para impulsar la integración. En la segunda pregunta las acciones presentadas eran acciones

que podrían llevar a cabo la administración y/o otros agentes implicados (sindicatos, confederaciones de empresarios, servicios de prevención, mutuas, fundaciones...) para impulsar la integración. A continuación, en las siguientes tablas se presentan los resultados obtenidos a partir de las respuestas del panel de expertos.

En la Tabla 18 se observa que los motivos por los que los expertos consideran que las PYMEs no integran la perspectiva de género en la gestión de riesgos psicosociales son principalmente el desconocimiento y la falta de interés o dejadez.

¿Cuál cree que es el principal motivo por el que se produce esta ausencia de integración?		
POSIBLES RESPUESTAS	FREC.	%
Desconocimiento	5	50%
Falta de interés y/o dejadez	3	30%
Falta de recursos económicos	1	10%
Falta de recursos humanos	1	10%
Infravaloración de la importancia de esta integración	0	0%
Falta de tiempo	0	0%

Tabla 18. Posibles motivos por los que se produce la ausencia de integración de la perspectiva de género en la gestión de riesgos psicosociales en las PYMEs

(Fuente: Elaboración propia)

En este sentido algunos expertos indicaron que:

“La centralidad la ocupa, de forma determinante, hacer ventas”

“No hay ni claridad ni hábito en esta materia”

“La perspectiva de género, aún es una disciplina desconocida en cualquier ámbito. Si además nos movemos en Prevención de Riesgos Laborales, donde muchas de las PYMES carecen de una buena gestión preventiva, pedir que lo segreguen por género supone un gran esfuerzo y no se lo plantean. Entre otras cosas porque se desconoce que hombres y mujeres puedan recibir de forma diferente la exposición a distintos riesgos y materializarse en riesgo de forma distinta.”

En cuanto a quién podría impulsar de manera efectiva esta integración, en la Tabla 18 se observa que los expertos consideraron que, en primer lugar, el empresario o los directivos de la empresa y, en segundo lugar, las administraciones públicas.

¿Quién considera que podría impulsar de manera más efectiva que se comience a trabajar en esta integración y que se lleve a cabo adecuadamente?		
POSIBLES RESPUESTAS	FREC.	%
El empresario o los directivos de la empresa	6	60%
Las administraciones públicas	3	30%
Los servicios de prevención	1	10%
Las personas trabajadoras	0	0%
Otros agentes como sindicatos o confederaciones de empresarios	0	0%
Otras empresas que actúen como proveedores o clientes de la PYME	0	0%
Las mutuas.	0	0%

Tabla 19. Agentes o entidades que podrían impulsar integración de la perspectiva de género en la gestión de riesgos psicosociales en las PYMEs

(Fuente: Elaboración propia)

En este sentido, algunos expertos realizaron los siguientes comentarios:

“La dirección empresarial es la clave de partida”

“El impulso le corresponde al empresario y si él no se lo cree, difícilmente calará”

“La Administración Pública tiene un ámbito de actuación más global y neutral”

“Se podrían marcar absolutamente todas las respuestas, ya que todos desde su ámbito aportan su granito de arena. He preferido picar el empresario o directivos de la empresa porque son los que marcan las prioridades operativas en el trabajo y por mucho que les diga el Servicio de Prevención, la mutua, etc. que integren la perspectiva de género, si finalmente atienden a otras cuestiones meramente productivas, no lo van a fomentar entre los trabajadores ni se le va a dar visibilidad a la perspectiva de género porque además no se ve relacionado con la minimización de riesgos”

Para el segundo bloque de preguntas, centrado en acciones para las PYMEs, la Administración u otros agentes implicados, los resultados obtenidos se muestran en las Tablas 20 y 21. En este bloque los expertos debían señalar 3 acciones de cada uno de los listados de acciones que se les presentaban respectivamente. Excepcionalmente en la primera pregunta de acciones para PYMEs un experto seleccionó 6 acciones por considerarlas igual de importantes. El resto de expertos seleccionaron 3 acciones. Los resultados se muestran en la Tabla 20.

PRINCIPALES ACCIONES que podrían llevar a cabo las PYMES para IMPULSAR LA INTEGRACIÓN de la PERSPECTIVA DE GÉNERO en la GESTIÓN PREVENTIVA DE RIESGOS PSICOSOCIALES		
POSIBLES ACCIONES	FREC.	PORCENTAJE DE EXPERTOS QUE SELECCIONÓ ESTA OPCIÓN ENTRE LAS MÁS IMPORTANTES
Revisar la evaluación de riesgos psicosociales para incluir en ella un enfoque de género.	5	50%
Desarrollar actividades de difusión de información y acciones formativas específicas para la concienciación y sensibilización de todas las personas trabajadoras, incluso las que estén a tiempo parcial, temporales o contratadas por empresas de trabajo temporal (ETT), sobre los riesgos psicosociales y las desigualdades de género.	5	50%
Elegir un Servicio de Prevención Ajeno que cuente con personal técnico con formación en perspectiva de género e igualdad entre mujeres y hombres.	5	50%
Desarrollar e implantar planes de acción específicos para prevenir los riesgos psicosociales que afectan a las mujeres de manera particular.	4	40%
Implicar activamente a las trabajadoras en la toma de decisiones y en la implantación de medidas para la prevención de los riesgos psicosociales que les afectan de manera especial.	4	40%
Establecer canales de comunicación para que las trabajadoras puedan reportar necesidades en materia de prevención de riesgos psicosociales como aquellas relacionadas con factores de riesgo psicosociales como la conciliación, la promoción y la carrera laboral, la violencia, el acoso sexual...	2	20%
Elaborar planes de igualdad incluso en aquellas PYMEs que no tienen obligación de hacerlo.	2	20%
Promover la participación de la mujer en los órganos de participación y de representación de las personas trabajadoras en la empresa.	2	20%
Registrar de forma desagregada los datos sobre los daños o efectos en la salud derivados de exposición a los riesgos laborales en general y psicosociales de forma particular.	1	10%
Establecer políticas de contratación y de promoción interna que fomenten la igualdad entre mujeres y hombres y eviten la precariedad laboral de las mujeres.	1	10%

Tabla 20. Principales acciones que podrían llevar a cabo las PYMEs para impulsar la integración de la perspectiva de género en la gestión preventiva de riesgos psicosociales

(Fuente: Elaboración propia)

Así, en cuanto a las acciones que las PYMEs podrían llevar a cabo para hacer efectiva esta integración de la perspectiva de género en la gestión de los riesgos psicosociales, las acciones que fueron seleccionadas un mayor número de veces fueron:

- Revisar la evaluación de riesgos psicosociales para incluir en ella un enfoque de género.
- Desarrollar actividades de difusión de información y acciones formativas específicas para la concienciación y sensibilización de todas las personas trabajadoras, incluso las que estén a tiempo parcial, temporales o contratadas por empresas de trabajo temporal (ETT), sobre los riesgos psicosociales y las desigualdades de género.
- Elegir un Servicio de Prevención Ajeno que cuente con personal técnico con formación en perspectiva de género e igualdad entre mujeres y hombres.
- Desarrollar e implantar planes de acción específicos para prevenir los riesgos psicosociales que afectan a las mujeres de manera particular.
- Implicar activamente a las trabajadoras en la toma de decisiones y en la implantación de medidas para la prevención de los riesgos psicosociales que les afectan de manera especial.

En relación a ellas dos expertos realizaron los siguientes comentarios:

“Las acciones a llevar a cabo en el contexto de una pyme dependerán de los recursos financieros disponibles, pues estos supeditarán cualquier política. En consecuencia, en función del sector de actividad combinado con la dimensión empresarial, marcarán las acciones a definir y su prelación”.

“Además de la elaboración de planes específicos, considero importante fomentar la participación de las mujeres por su mayor sensibilidad ante los problemas de género y riesgos psicosociales”.

Además, otro experto indicó que modificaría las acciones:

- Desarrollar estrategias específicas desde la administración que den lugar a un conjunto de acciones concretas que impulsen la integración de la perspectiva de género en la prevención de riesgos laborales.

- Desarrollar webs y materiales on-line centrados en las PYMEs y la integración de la perspectiva de género en la prevención de riesgos psicosociales.
- Establecer incentivos a las PYMEs para la integración la perspectiva de género en la prevención de riesgos psicosociales.

Ya que: *“Hay también hombres grandes defensores de la igualdad y esas medidas deberían ir enfocadas a todas las personas trabajadoras con formación, concienciación y trabajo por la igualdad aplicando la perspectiva de género. Considero que la perspectiva de género incluye estudiar los perfiles de los hombres y las mujeres, no va enfocado sólo a la mujer. Es obvio que hay una gran segregación horizontal y vertical que sigue afectando directamente a la mujer en gran medida, pero eso no quiere decir que todo lo referente a medidas por género vayan dirigidas a la mujer o a que las implanten mujeres, en mi opinión.”*

Por último, en cuanto a las acciones que podrían llevarse a cabo desde la Administración y otros agentes implicados para impulsar que las PYMEs integren de forma efectiva la perspectiva de género en la gestión preventiva de riesgos psicosociales, los resultados obtenidos pueden verse en la Tabla 21.

Las acciones que fueron seleccionadas por mayor número de expertos fueron:

- Establecer incentivos a las PYMEs para la integración la perspectiva de género en la prevención de riesgos psicosociales.
- Desarrollar estrategias específicas desde la administración que den lugar a un conjunto de acciones concretas que impulsen la integración de la perspectiva de género en la prevención de riesgos laborales.
- Desarrollar un marco normativo específico centrado en la integración de la perspectiva de género en la prevención de riesgos laborales, en general, donde se aluda de forma específica a la integración en los riesgos psicosociales.

PRINCIPALES ACCIONES que podrían llevarse a cabo desde la ADMINISTRACIÓN Y OTROS AGENTES implicados para IMPULSAR QUE LAS PYMES INTEGREN de forma efectiva la PERSPECTIVA DE GÉNERO en la GESTIÓN PREVENTIVA DE RIESGOS PSICOSOCIALES		
POSIBLES ACCIONES	FREC.	PORCENTAJE DE EXPERTOS QUE SELECCIONÓ ESTA OPCIÓN ENTRE LAS MÁS IMPORTANTES
Establecer incentivos a las PYMEs para la integración la perspectiva de género en la prevención de riesgos psicosociales.	9	90%
Desarrollar estrategias específicas desde la administración que den lugar a un conjunto de acciones concretas que impulsen la integración de la perspectiva de género en la prevención de riesgos laborales.	6	60%
Desarrollar un marco normativo específico centrado en la integración de la perspectiva de género en la prevención de riesgos laborales, en general, donde se aluda de forma específica a la integración en los riesgos psicosociales.	4	40%
Desarrollar campañas específicas enfocadas a integrar la perspectiva de género en la prevención de riesgos laborales, en general, donde se aluda de forma específica a la integración en los riesgos psicosociales.	3	30%
Incluir en todas las campañas centradas en la prevención de riesgos psicosociales cuestiones de género.	3	30%
Modificar el marco normativo existente para incluir y regular la obligación de integrar la perspectiva de género en la prevención de riesgos laborales, en general, donde se aluda de forma específica a la integración en los riesgos psicosociales.	2	20%
Desarrollar webs y materiales on-line centrados en las PYMEs y la integración de la perspectiva de género en la prevención de riesgos psicosociales.	1	10%
Crear un departamento, gabinete o conjunto de técnicos especializados en la administración en integración de la perspectiva de género en la prevención de riesgos laborales y especialmente psicosociales para asesorar a los servicios de prevención y a las PYMEs en este sentido.	1	10%

Tabla 21. Principales acciones que podrían llevarse a cabo desde la Administración y otros agentes implicados para impulsar que las PYMEs integren de forma efectiva la perspectiva de género en la gestión preventiva de riesgos psicosociales

(Fuente: Elaboración propia)

Así, los comentarios que los expertos realizaron sobre estas acciones fueron:

“Las pymes suponen más del 99% del parque empresarial, y el índice de mortandad muy elevado. En consecuencia, hará más los incentivos que la propia norma imposible de alcanzar por falta de recursos”.

“Considero importante diseñar estrategias y campañas de acción desde la Administración Pública. No considero necesario modificar el marco normativo”.

“La verdad, me ha costado seleccionar porque todas las acciones son bastante acertadas. Como aportación, se podría proponer un estudio centrado en la perspectiva de género encuestando a la población trabajadora similar a la Encuesta Andaluza de Condiciones de Trabajo, pero añadiendo..., desde la Perspectiva de Género, a ver lo que nos encontramos”

4.4 Guía: “Transversalización de género en la gestión de riesgos psicosociales para la mejora de la cultura preventiva en PYMES”

Como actividad final de la presente investigación se desarrolló una Guía con el objetivo de apoyar y facilitar el trabajo de las PYMES para la integración efectiva de la perspectiva de género en la gestión de riesgos psicosociales. Así como la difusión de información entre las PYMES de directrices, propuestas de mejora, medidas preventivas y buenas prácticas orientadas a las PYMES y la labor que deben realizar para poner en práctica la perspectiva de género en materia de gestión de riesgos psicosociales. También se incluyó en esta Guía el análisis en profundidad de los resultados de la II Encuesta Andaluza de Condiciones de Trabajo en relación a los tres pilares de este proyecto: la igualdad de género, la gestión de riesgos psicosociales y las PYMES.

Como resultado de este trabajo y considerando los principales aspectos identificados en el estado del arte los capítulos de la Guía han sido:

1. Aspectos jurídicos de la perspectiva de género y los riesgos psicosociales.
2. Impacto de la perspectiva de género en la evaluación de riesgos psicosociales y en los planes de acción.
3. Integración de la perspectiva de género en la medicina del trabajo. Vigilancia de los riesgos psicosociales.
4. Perspectiva de género en los riesgos psicosociales y su evaluación en actividades “feminizadas”.
5. Perspectiva de género en los riesgos psicosociales y su evaluación en relación al “acoso, laboral genérico o laboral sexual”.
6. Perspectiva de género en los riesgos psicosociales y su evaluación en relación con la doble presencia y la conciliación.
7. Precariedad laboral, baja participación y brecha salarial desde una perspectiva de género. Las pymes necesitan saber y hacer.

8. Estrés, burnout y salud percibida aplicado a las pequeñas y medianas empresas
9. Análisis multivariante de la II Encuesta Andaluza de Condiciones de Trabajo. El rol de género y del tamaño de empresa en la exposición a los riesgos psicosociales.
10. Futuro digital de los trabajos y bienestar de las mujeres: nuevos retos de la gestión de riesgos psicosociales en clave de género.

Así, el documento de la Guía se adjunta a esta memoria y se espera que consiga cumplir el objetivo fijado de ayudar a las PYMEs y otras empresas en la integración de la perspectiva de género en la gestión de los riesgos psicosociales.

5 CONCLUSIONES

A lo largo del desarrollo de la presente investigación se ha detectado la necesidad de continuar desarrollando acciones encaminadas a impulsar la integración de la perspectiva de género en la gestión de riesgos laborales, en general, y en la gestión de los riesgos psicosociales en particular. Cada vez más la sociedad en su conjunto presta más atención a las cuestiones de género, las cuales afectan a la exposición a los riesgos de mujeres y hombres y a los posibles efectos de estos riesgos en la salud de cada uno de ellos. Por este motivo, es importante continuar sensibilizando a la población activa y a los empresarios sobre estas cuestiones para conseguir avanzar progresivamente hacia una integración efectiva que dé lugar a una protección adecuada tanto de mujeres como hombres en el entorno laboral.

6 REFERENCIAS

- Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo (OSHA). (2006). *Las cuestiones de género en relación con la seguridad y la salud en el trabajo*. Revisión. Luxemburgo. Disponible en <https://osha.europa.eu/es/publications/report-gender-issues-safety-and-health-work/view>
- Artazcoz, L., Escribà-Agüir, V., y Cortès, I. (2004). Género, trabajos y salud en España. *Gaceta sanitaria*, 18(5), 24-35.
- Azpiroz, A., Álvarez, V., Carramiñana, S., Lekue, B., Padilla, A., Pérez, B. y Robertson, M. (2017). Pautas para la integración de la perspectiva de género. Vasco: Osalan. Recuperado de

http://www.osalan.euskadi.eus/contenidos/libro/gestion_201710/es_def/adjuntos/pautas_integracion_prl.pdf

Campos-Serna, J., Ronda-Pérez, E., Artazcoz, L., y Benavides, F. G. (2012). Desigualdades de género en salud laboral en España. *Gaceta sanitaria*, 26(4), 343-351.

Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo, 2017. Estrategia Andaluza de Seguridad y Salud en el Trabajo 2017-2022.

de Beijing, D., & para la Acción, P. (1995). IV Conferencia mundial sobre las mujeres. *Beijing, China*.

de Celis, I. L. R., de Bobadilla-Güémez, S. F., del Mar Alonso-Almeida, M., y Velasco-Balmaseda, E. (2017). Women's occupational health and safety management: An issue for corporate social responsibility. *Safety science*, 91, 61-70.

EU-OSHA, 2014. La estimación del coste del estrés y los riesgos psicosociales relacionados con el trabajo. Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo. DOI: 10.2802/20493

Flaspöler, E., Hauke, A., Koppisch, D., Reinert, D., Koukoulaki, T., Vilkevicius, G., ... y Vega Martínez, S. (2013). New risks and trends in the safety and health of women at work.

Instituto Andaluz de Prevención de Riesgos Laborales. (2011). *II Encuesta Andaluza de Condiciones de Trabajo*. Instituto Andaluz de Prevención de Riesgos Laborales. Sevilla. Disponible en [https://www.juntadeandalucia.es/export/drupaljda/II Encuesta Andaluza de Condiciones de Trabajo.pdf](https://www.juntadeandalucia.es/export/drupaljda/II_Encuesta_Andaluza_de_Condiciones_de_Trabajo.pdf)

Instituto Nacional de Estadística (1994). *Clasificación nacional de ocupaciones 1994 (CNO-94)*. Instituto Nacional de Estadística. Disponible el 27 de agosto de 2020 en. https://www.ine.es/dyngs/INEbase/es/operacion.htm?c=Estadistica_C&cid=1254736177033&menu=ultiDatos&idp=1254735976614.

Instituto Nacional de Estadísticas. (2010a). *Clasificación Nacional de Ocupaciones 2011 (CNO-11)*. Instituto Nacional de Estadística. Disponible el 27 de agosto de 2020 en. https://www.ine.es/dyngs/INEbase/es/operacion.htm?c=Estadistica_C&cid=1254736177033&menu=ultiDatos&idp=1254735976614.

Instituto Nacional de Estadísticas (2010b). Correspondencias teóricas para fines estadísticos: CNO-94 con CNO-11. Disponible el 27 de agosto de 2020 en.

<https://www.ine.es/dyngs/INEbase/es/operacion.htm?c=Estadistica_C&cid=1254736177033&menu=ultiDatos&idp=1254735976614>.

Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST). (2018). Condiciones de trabajo según género en España – 2015. Madrid. Disponible en <https://www.insst.es/documents/94886/538970/Condiciones+de+trabajo+seg%C3%BAn+g%C3%A9nero+en+Espa%C3%B1a+2015.pdf/40cb9579-e162-41dd-a798-c372b236a199>

Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST). (2020). Método para la evaluación y gestión de factores psicosociales en pequeñas empresas. Manual de usuario. Madrid. Disponible en <https://www.insst.es/documents/94886/710902/M%C3%A9todo+para+la+evaluaci%C3%B3n+y+gesti%C3%B3n+de+factores+psicosociales+en+peque%C3%B1as+empresas/b6cb930b-6076-47c0-9679-16ab4fea93f2>

Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud (ISTAS). (2019). *Exposiciones psicosociales laborales en España: una mirada de clase y de género*. Valencia.

Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud (ISTAS). (2012). *Guía Sindical: Mujeres, trabajo y salud*. Disponible en <http://istas.net/descargas/GUIA%20SALUD.pdf>

Krieger, N. (2003). Genders, sexes, and health: what are the connections—and why does it matter?. *International journal of epidemiology*, 32(4), 652-657.

Llorca Rubio, J. L., y Gil-Monte, P. R. (2013). Prevención de riesgos laborales y su relación con el género de los trabajadores. *Saúde e Sociedade*, 22(3), 727-735.

Ministerio de Economía y Hacienda (2010). Real Decreto 1591/2010, de 26 de noviembre, por el que se aprueba la Clasificación Nacional de Ocupaciones 2011. Publicado en BOE nº.306 del 17 de diciembre de 2010. Gobierno de España. Madrid

Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad. (2015). *Herramienta de apoyo nº 10. Salud y riesgos laborales con perspectiva de género*. Madrid: Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad.

Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales (2002). Orden TAS/2926/2002, de 19 de noviembre, por la que se establecen nuevos modelos para la notificación de los accidentes de trabajo y se posibilita su transmisión por procedimiento electrónico. Publicado en BOE nº. 279 del 21 de noviembre de 2002. Gobierno de España. Madrid.

- Ministerio de Trabajo y Economía Social, 2019. Estadísticas de accidentes de trabajo. Datos anuales 2019. Gobierno de España. Madrid. Disponible el 17 de agosto de 2020 en. < <http://www.mites.gob.es/estadisticas/eat/welcome.htm>>.
- Moreno Jiménez, B. y Báez León, C. (2010). Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas. *Universidad Autónoma de Madrid*, 19.
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2013). *La organización del trabajo y los riesgos psicosociales: Una mirada de género*. Hoja informativa. Disponible en https://www.ilo.org/sanjose/publicaciones/WCMS_227402/lang--es/index.htm
- Ríos, F. C., Chong, W. K., y Grau, D. (2016). Women and Accidents: The Need to Separate Gender Database. *Procedia Engineering*, 145, 662-669
- Sánchez, M. A. (2010). Género y siniestralidad laboral: causa y efecto. *Gestión práctica de riesgos laborales: Integración y desarrollo de la gestión de la prevención*, (69), 26-33.
- Segarra, F. J. G. (2007). *Riesgos ergonómicos y psicosociales en los sectores feminizados de Andalucía*. UGT Andalucía.
- Sierra Hernáiz, E. (2017). Igualdad de género y prevención de riesgos laborales: nuevas propuestas de actuación para la negociación colectiva.
- Vallejo, P. R. (2008). Salud y género: perspectiva de género en la salud laboral. *Rev Minist Trab E Inmigr*, 74, 227-86.
- Vallellano, M.D. (2018). *Guía en el trabajo Género y Riesgos Psicosociales*. Secretaría de Salud Laboral y Medio Ambiente UGT-CEC.