

# Estudio sobre Prevención de Riesgos Laborales con Perspectiva de Género en la Construcción



[www.andalucia.ccoo.es](http://www.andalucia.ccoo.es)









***ESTUDIO SOBRE PREVENCIÓN  
DE RIESGOS LABORALES  
CON PERSPECTIVA DE GÉNERO  
EN LA CONSTRUCCIÓN***

**Agradecimientos:**

Desde esta publicación queremos manifestar nuestro especial reconocimiento y gratitud a todas aquellas personas que han colaborado en la elaboración de este estudio, aportando sus valiosas opiniones y experiencias.

**Elaborado por**

Valle Aljama Alcántara

**Coordinación**

Antonia Martos Jiménez. Responsable de la Secretaría de la Mujer de CC.OO. Andalucía  
Amapola Povedano Díaz.

**Secretaría de la Mujer de CC.OO. Andalucía.**

**Edita**

Fundación Formación y Empleo de Andalucía

**Cofinanciado por**

Fondo Social Europeo y Junta de Andalucía (Consejería de Empleo)

**Impresión**

puntoreklamo

**Depósito Legal**

**CO-550-2007**

# ÍNDICE

## PRESENTACIÓN

### 1. INTRODUCCIÓN.

### 2. OBJETIVOS DEL ESTUDIO.

### 3. LA MUJER Y EL TRABAJO.

- 3.1. Contextualización.
- 3.2. La mujer trabajadora
- 3.3. El mercado laboral.
- 3.4. Condiciones laborales de la mujer trabajadora
  - 3.4.1. Tasa de empleo.
  - 3.4.2. Tasa de paro.
  - 3.4.3. Formación y promoción.
  - 3.4.4. Estructura salarial.
  - 3.4.5. Temporalidad del empleo.
  - 3.4.6. Jornada laboral.
  - 3.4.7. Entorno laboral.

### 4. EL SECTOR DE LA CONSTRUCCION.

- 4.1. La mujer en el sector de la construcción

### 5. SALUD LABORAL Y PREVENCION DE RIESGOS LABORALES

- 5.1. Riesgos laborales
  - 5.1.1. El medio laboral
    - Agentes mecánicos
    - Agentes físicos
    - Agentes químicos
    - Agentes biológicos
  - 5.1.2. Trabajo y organización
    - Factores ergonómicos
    - Factores psicosociales
- 5.2. Riesgos del sector de la construcción.
- 5.3. Salud laboral de la mujer. Riesgos emergentes

5.3.1. El acoso en el trabajo:

- Moral
- Sexual

5.3.2. Doble jornada

5.3.3. Discriminaciones laborales.

## **6. LA OPINION DE LOS/AS EXPERTOS/AS**

## **7. MARCO LEGAL CON PERSPECTIVA DE GÉNERO**

7.1. Análisis del marco legal existente

7.2. Prácticas preventivas.

## **8. CONCLUSIONES.**

## **9. PROPUESTAS DE MEJORA.**

## **10. BIBLIOGRAFÍA**



# PRESENTACIÓN

## ***“La salud de todos y todas es lo primero. Construyámosla”***

Partiendo de esta idea y siendo conscientes de la importancia que tiene la prevención de riesgos y la salud laboral de los trabajadores y las trabajadoras, la Secretaría de la Mujer de Comisiones Obreras de Andalucía se ha comprometido a realizar un estudio sobre la prevención de riesgos laborales con perspectiva de género en el sector de la construcción, enmarcado dentro de la iniciativa comunitaria EQUAL SIOCA (Sostenibilidad e Igualdad de Oportunidades en la Construcción y Afines) coordinada por el Instituto Andaluz de la Mujer y cofinanciada por el Fondo Social Europeo y la Junta de Andalucía.

¿Por qué esta investigación desde una perspectiva de género y en este sector en concreto? La construcción se caracteriza por ser un sector fuertemente masculinizado, donde las mujeres apenas tienen presencia y ocupan puestos de trabajo muy determinados, y por tener aún un alto índice de siniestralidad.

En relación con este sector en concreto, desde la Secretaría de la Mujer de Comisiones Obreras de Andalucía trabajamos para lograr una mayor inserción laboral de mujeres no sólo en la construcción en su conjunto, sino también en sus familias y ocupaciones profesionales en las que están subrepresentadas, y ampliar de esta forma la diversificación profesional y las opciones profesionales de las mujeres en la construcción, actividad económica con grandes posibilidades de empleabilidad.

Para que se produzca una incorporación de las mujeres en el sector en condiciones laborales seguras y óptimas para la salud en todas las ocupaciones de la construcción es fundamental analizar el impacto diferencial de los riesgos laborales en trabajadoras y trabajadores, e identificar aquellos que inciden especialmente en las mujeres. De ahí que nos planteáramos la necesidad de hacer una aportación novedosa a los estudios de prevención de riesgos en la construcción, otorgándole una dimensión de género, algo inexistente en esta materia.

Los estudios de prevención que han incorporado la perspectiva de género han sido contemplados únicamente desde concepciones biológicas o sexuales por estar

muy relacionados con la salud reproductiva de las mujeres. De ahí que en la presente investigación pretendamos ir más allá, al incluir los factores sociales y culturales que pueden incidir en la salud física y psíquica de las trabajadoras. Las precarias condiciones de trabajo, la temporalidad, la fuerte segregación sexual de determinados puestos de trabajo y ocupaciones, la imposibilidad de desarrollo profesional, las prácticas sociales sexistas que dan lugar a situaciones de acoso sexual y acoso moral, las repercusiones de la “doble jornada” del trabajo remunerado y doméstico no hacen más que acentuar daños a la salud de las trabajadoras provocando un lento y acusado desgaste y consecuencias para la salud a largo plazo, hecho que es obviado en todas las prácticas preventivas.

Esta investigación nos va a permitir tener una visión más amplia de las causas que originan los riesgos para la salud y la vida en el sector de la construcción y extraer las propuestas de intervención sindical necesarias para la prevención y la mejora de la salud y las condiciones laborales tanto de las trabajadoras como de los trabajadores.

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'A. Martos Jiménez', with a long horizontal stroke extending to the right.

Antonia Martos Jiménez

Secretaria de la Mujer de Comisiones Obreras de Andalucía





# 1. INTRODUCCIÓN

En el camino emprendido por la sociedad para alcanzar la igualdad entre hombres y mujeres, es más que evidente la evolución positiva que ha tenido el mercado laboral en la última década. La situación ha mejorado claramente en este aspecto de la vida, pero aún se detectan peculiaridades que establecen claras diferencias entre géneros, como es la retribución, el tipo de contrato, la jornada laboral, etc.

La creciente incorporación de la mujer al mercado de trabajo tiene connotaciones peculiares que conviene estudiar, a fin de establecer estrategias preventivas para una óptima salud social y laboral con perspectiva de género.

No podemos ignorar que el ambiente que se vive en el mundo laboral es un claro reflejo de conflictos muy significativos que afectan al conjunto de nuestra sociedad y fundamentalmente, como eje de nuestro estudio, a la situación laboral y sociocultural de la mujer.

En este sentido, debemos tener en todo momento en consideración, al desarrollar nuestra investigación, aspectos fundamentales que hoy en día condicionan el éxito del camino emprendido hacia la igualdad total entre hombre y mujer en todos los aspectos de la vida. Cabe destacar factores importantes en las condiciones laborales de la mujer como son la segregación (tanto horizontal como vertical), la precariedad de sus contratos y su alto riesgo psicosocial, debido fundamentalmente a la doble presencia, el acoso sexual y otras situaciones de discriminación, que inciden desfavorablemente en la salud de la mujer trabajadora.

Además, aunque el tema de la salud laboral y la prevención de riesgos laborales es materia común de estudio en los últimos años, son muy pocos los trabajos realizados en esta materia con perspectiva de género.



## 2. OBJETIVOS DEL ESTUDIO

Pretendemos pues con este estudio reflexionar sobre la situación de la salud laboral de las mujeres trabajadoras, específicamente en el sector de la construcción, así como analizar las condiciones de trabajo que caracterizan su presencia en él y la repercusión de éstas en su salud.

Igualmente es objetivo principal del estudio el análisis del papel atribuido en nuestros días a la Salud Laboral, determinar qué encierra dicho concepto y su aplicación real en el mundo del trabajo, con especial atención en el sector de la construcción, y todo ello con una clara perspectiva de género, a fin de poder reclamar las medidas necesarias para reducir los desequilibrios entre hombres y mujeres y apoyar la eliminación de la segregación en el trabajo, apoyando la inserción de la mujer en el mercado laboral en condiciones de seguridad.

Para todo ello recabaremos información de personas expertas en los distintos aspectos que inciden en la materia objeto de estudio: Salud Laboral, Prevención de Riesgos Laborales, Sector de la Construcción y Perspectiva de Género. También se valorarán las deficiencias existentes hoy en día en la normativa y las prácticas preventivas, las cuales se reducen básicamente a ignorar las diferencias entre géneros.





## 3. LA MUJER Y EL TRABAJO

### 3.1. CONTEXTUALIZACIÓN

A principios del siglo XX nos encontramos en España con una sociedad muy tradicional: más del 70% de la población vive en núcleos pequeños, dedicada a la agricultura; la iglesia católica ejerce una fuerte influencia imponiendo formas de vida convencionales; el incipiente desarrollo industrial da origen a una burguesía débil que vive, sobre todo, en las ciudades, pero que tiene escasa influencia política y social.

En este contexto, la mayoría de las mujeres que trabajan son solteras o viudas, y se ocupan en profesiones relacionadas con su papel tradicional, como pueden ser maestras, enfermeras, empleadas domésticas, tejedoras, o ayudan en las labores del campo; en 1930 menos del 10% de las mujeres están censadas como trabajadoras. Su presencia en las escuelas es muy escasa.

La mujer española obtuvo su derecho al voto en 1931. La Constitución Republicana llevó a cabo la reforma del Código Civil recogiendo los siguientes puntos: la mujer casada podía conservar su nacionalidad, tendría personalidad jurídica completa, poseería idéntica autoridad sobre los hijos que el padre, la administración matrimonial sería llevada conjuntamente por ambos cónyuges, etc. La guerra civil representó un revulsivo para la toma de conciencia de muchas mujeres, cuya voz se dejó oír en los mítines, en las reuniones y a través de la prensa.

Tras la guerra civil, se volvió a retomar la legislación anterior a la República, con lo que se vuelve a la vida familiar tradicional, con papeles muy definidos: así, por ejemplo, la mujer casada no podía trabajar sin consentimiento de su marido, abrir una cuenta bancaria, disponer de los ingresos de su trabajo, comprar bienes, suscribir contratos, administrar sus bienes, sacar pasaporte, ser tutora, comparecer en un juicio, ser cabeza de familia, etc. Se prohibió el matrimonio civil, la contracepción y el divorcio; el gobierno imponía una clara política pro-natalidad.

Desde 1942, las reglamentaciones de trabajo disponían que, al casarse, las mujeres debían *abandonar* sus empleos. No es de extrañar, pues, que en 1960, sólo 15,2%

de las personas empleadas fueran mujeres, la mayoría de las cuales trabajaban en empleos poco remunerados. La tradicional división sexual del trabajo dentro del hogar se repetía nuevamente en el mercado laboral.

Como consecuencia de la reforma de los planes de estudio de 1957 se produce la primera entrada seria de las mujeres en el sistema educativo. Es el primer paso hacia la igualdad de oportunidades. A partir de la Ley General de Educación de 1970 se produce un salto cualitativo en la educación: la enseñanza es gratuita y obligatoria entre los seis y los catorce años. Empieza también la entrada masiva de *alumnas* en la universidad. Comienza pues la cualificación de la mujer para dar paso a su entrada en el mercado laboral.

Su mayor preparación junto con el despegue económico de los años 60 y 70 facilita por primera vez la incorporación de la mujer al trabajo extra-doméstico, aunque los empleos que llevan a cabo son los tradicionalmente femeninos.

La Constitución de 1978 reconoce la plena igualdad de hombres y mujeres como uno de los principios inspiradores de nuestro ordenamiento jurídico:

*“Artículo 14: Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social”*

Conseguida la democracia, y tras las elecciones de 1977 y 1979, algunas mujeres lucharán dentro de las diferentes esferas sociales para intentar fortalecer el movimiento feminista.

Pero los cambios legislativos no son suficientes. Hay que remover los obstáculos para que la mujer participe en la cultura, el trabajo y la vida política y social. Un hito importante en este camino hacia la plena igualdad entre hombres y mujeres fue la creación del Instituto de la Mujer, que aparece por Ley 16/1983, de 24 de Octubre, como organismo autónomo, adscrito al Ministerio de Cultura. Posteriormente fue reestructurado por Real Decreto en Mayo de 1997, y actualmente es un organismo autónomo dependiente del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, a través de la Secretaría General de Políticas de Igualdad.

En nuestra comunidad contamos con el Instituto Andaluz de la Mujer, organismo autónomo de la Junta de Andalucía creado por Ley 10/1988, de 29 de Diciembre, dependiente en sus inicios de la Consejería de la Presidencia, y adscrito en la actualidad a la Consejería de Igualdad y Bienestar Social.

En la actualidad, España tiene una legislación avanzada en materia de igualdad de oportunidades, pero ésta solo se garantiza en el papel, ya que en la realidad la desigualdad sigue aún enmascarada en multitud de fórmulas.

A fin de intentar cubrir las lagunas aún existentes en nuestro marco legal se ha elaborado el PROYECTO DE LEY ORGÁNICA DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES (2006), aprobado en Consejo de Ministros el 23 de Junio de 2006 y fruto del diálogo social, el cual traspone la Directiva comunitaria 2002/73/CE a nuestro ordenamiento jurídico, abriendo paso a nuevos retos para la negociación colectiva. Los puntos fundamentales de este proyecto de ley son:

- La creación de PLANES DE IGUALDAD en empresas y sectores
- La inclusión en los convenios de MEDIDAS DE ACCIÓN POSITIVA sobre
  - El acceso al empleo
  - La estabilidad en la contratación
  - La formación y diversificación profesional
  - La promoción profesional y retributiva
- Incluir las definiciones de discriminación directa, indirecta, acoso sexual y acoso por razón de sexo, contemplando el PROTOCOLO DE ACTUACIÓN ante la existencia de dichas situaciones y recogiendo el acoso sexual como falta disciplinaria muy grave llevando aparejado el despido disciplinario.

La realidad es que, a pesar del acceso masivo de las mujeres a todos los niveles de la educación – en la universidad constituyen el **50.26%**<sup>1</sup> de las personas que terminan la carrera- el paro femenino es casi el doble que el de la población masculina. Otro dato significativo es que sólo el 5% de los puestos directivos en la empresa privada son ocupados por mujeres, y en el sector público el porcentaje es el 14 %.

Otro de los ámbitos de poder en el que la mujer ha estado escasamente representada hasta ahora ha sido en la política. Sin duda existen múltiples motivos que explican la escasa militancia de las mujeres en partidos y sindicatos. Tanto su tradicional separación de la vida pública como su papel subordinado dentro de la familia explican su poca participación en unas estructuras dominadas hasta ahora por los hombres. Otra de las causas fundamentales es la dedicación que supone una militancia política, impedimento básico para personas que ya tienen una “doble jornada” de trabajo al combinar un empleo con el cuidado del hogar y la familia.

La declaración de Atenas, formulada por mujeres de toda Europa en noviembre de 1992, define la democracia paritaria como aquella en la que la participación de hombres y mujeres no sea inferior al 40% ni superior al 60%. Con el fin de alcanzar la igualdad efectiva en nuestra sociedad, específicamente en el ámbito de la participación política, tanto en su nivel estatal como en los niveles autonómico y local, se recoge en el proyecto de Ley Orgánica para la igualdad efectiva de hombres y mujeres el llamado Principio de Presencia o Composición Equilibrada, con el que se trata de asegurar una representación suficientemente significativa de ambos sexos en órganos y cargos de responsabilidad

## 3.2. LA MUJER TRABAJADORA

La discriminación en el entorno laboral es un fenómeno cotidiano y universal. Se considera discriminación cualquier acción que tiene por resultado una merma en las oportunidades que se ofrece a un determinado colectivo por razón de raza, sexo, religión o cualquier otra característica excluyente. Estos individuos discriminados viven en su ámbito laboral el rechazo al reconocimiento y desarrollo de sus cualificaciones, con lo que el trabajo les resulta insatisfactorio, pudiendo generar en estas personas sentimientos de humillación e impotencia.

La eliminación de la discriminación en el trabajo es fundamental si se quiere que los valores de la dignidad humana y la libertad individual, la justicia y la cohesión social, sean algo más que meras declaraciones.

El compromiso por la igualdad se fidelizó en la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer, celebrada en Beijing en 1995, en la que se reconoció la igualdad entre hombres y mujeres como un objeto fundamental para el desarrollo. Tanto la Declaración como la Plataforma de Acción, fruto de esa misma Conferencia, reconocen que la eliminación de las situaciones de discriminación y la consecución de la igualdad de oportunidades para las mujeres son esenciales para la entrada de las sociedades en el primer mundo, en el desarrollo económico y social.

En los últimos años se ha promovido el desarrollado de leyes contra la discriminación y la aplicación de medidas para eliminar las situaciones desiguales en el mercado laboral. Igualmente se promueven estrategias para estimular procesos de acciones positivas en algunas empresas. Como ejemplo de este tipo de acciones destaca, dentro de nuestra comunidad el Programa OPTIMA-Andalucía de Igualdad de Oportunidades, que se ha desarrollado hasta Diciembre del 2006, alcanzando importantes logros.

Sin embargo, sigue existiendo un déficit en cuanto a la puesta en marcha de estas normas, lo que hace que no podamos hablar aún de una verdadera igualdad entre mujeres y hombres.

Además, no siempre se puede recurrir a estas fórmulas para eliminar las desigualdades. No olvidemos que son fundamentalmente mujeres las que ejercen los llamados “empleos informales”, como el empleo en la empresa del marido, actividad que escapa a la legislación, por lo que es complicado desarrollar actuaciones a favor de la igualdad, ya que estas personas ni siquiera aparecen como trabajadoras.

Las acciones a favor de la igualdad de oportunidades no han de plantearse solo en grandes marcos legales, sino que es en el seno de cada una de las empresas, sea cual sea su tamaño y actividad, donde conviene actuar, movilizar y concienciar, a fin de cambiar las condiciones laborales desde dentro. El propio colectivo de trabajadores y trabajadoras ha de implicarse en su entorno laboral, tomar conciencia de sus necesidades y participar en la gestión de sus condiciones de trabajo para eliminar cualquier tipo de discriminaciones. En este sentido, la mujer trabajadora debe tomar parte en todos aquellos aspectos que constituyen su vida laboral y, además, inciden en su ámbito personal.

A través de la **NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y DEL DIÁLOGO SOCIAL** se pueden conseguir grandes e importantes aportaciones para la consecución de esa igualdad laboral entre mujeres y hombres, incluso en aquellos factores que son externos al ámbito laboral, como es el caso de la Conciliación. Es más, la Negociación Colectiva debe ayudar a establecer un marco que desarrolle unas condiciones equitativas de trabajo de hombres y mujeres, eliminando aquellas actuaciones que resulten discriminatorias y fomentando acciones positivas que corrijan estas situaciones y faciliten alcanzar la igualdad.

Una política activa de promoción de la mujer no sólo debe permitir mejores oportunidades de trabajo a través de planes de desarrollo (políticas de empleo, orientación y formación profesional) sino que debe fomentar el cambio cultural en todas sus dimensiones: laboral, familiar, social y, sobre todo, personal.

Incorporar la dimensión de género en las relaciones laborales es un valor positivo que contribuirá a:

- Suprimir o contrarrestar los efectos perjudiciales de los estereotipos en la inserción o búsqueda laboral femenina;
- Alentar la participación de las mujeres en las ocupaciones con mejores posibilidades de desarrollo económico y profesional y en los sectores o puestos en los que está subrepresentada, así como animar a los/as empleadores/as para que las reciban favorablemente;
- Adaptar las condiciones de trabajo y ajustar la organización del mismo y los horarios a las necesidades de las mujeres.
- Velar por que los hombres y mujeres compartan las responsabilidades laborales, familiares y sociales.

De todos modos debemos tener en cuenta que, a pesar de haber comenzado el camino hacia la igualdad entre hombres y mujeres, nuestra sociedad aún no está exenta de estereotipos o desigualdades relacionadas con el sexo que originan lo que se conoce como división sexual del trabajo, es decir, distinción entre las actividades que deben realizar las mujeres y las que deben realizar los hombres. Según estos roles establecidos socialmente, las mujeres realizarán trabajos afines a las tareas del hogar: lavar, planchar, cocinar, cuidar la descendencia..., mientras el trabajo de los hombres, en cambio, está más relacionado con el ámbito productivo-social.

De hecho, aunque la mujer lleva algunos años de incorporación masiva al mercado laboral, las labores domésticas siguen siendo su responsabilidad, con lo cual se está generando otro conflicto añadido para la mujer trabajadora: **la “doble jornada”**. Las mujeres que se han incorporado al mercado laboral se ven obligadas a trabajar a diario en dos actividades distintas: una dentro y otra fuera del ámbito doméstico. Esta realidad genera estrés e incide sobre la salud de la mujer trabajadora.

La “doble jornada” limita a la mujer a la hora de desarrollar otras actividades relacionadas con el ocio, el reciclaje profesional o la autorrealización personal; pero también limita al hombre, ya que, junto a tareas rutinarias y aburridas, en el hogar también hay otras actividades altamente gratificantes, como por ejemplo el placer de construir su ámbito de vida familiar y experimentar de cerca cómo crecen sus hijos. El desarrollo de esta sensibilidad ha sido algo que hasta hace muy poco se le ha negado al hombre, y que el género masculino debe descubrir y vivir.

Cuestiones como la edad, o el estado civil pueden ser una trampa para las mujeres a la hora de acceder al mercado laboral. Está tan asumido que las responsabilidades familiares son de ella, que las personas responsables de la selección de personal se guardan las espaldas contratando a los hombres, para, según ellos *“evitar las bajas por maternidad o el absentismo para el cuidado de hijos/as u otras familiares dependientes”*, ya que *por las enfermedades no pasan “todos” y por la maternidad pasan casi “todas”*. Pero lo curioso del caso es que, a pesar de la maternidad, en ningún estudio queda demostrado que las mujeres falten más a sus puestos de trabajo que los hombres.

Al igual que en la estructura de nuestra sociedad, en el ámbito laboral también se producen situaciones de desigualdad por razón de género. Claro ejemplo de ello es el hecho de que las mujeres cualificadas cobran hasta un 25% menos que los hombres, desempeñando el mismo puesto de trabajo. En el caso de personas sin formación, las diferencias salariales entre géneros para una misma función de igual valor, se convierten en aberrantes.

Pero también existen desigualdades entre hombres y mujeres en la determinada actividad que desarrollan unos y otras en el mercado laboral, tanto con respecto a los distintos sectores productivos, como a los niveles ocupados en el organigrama de cualquier empresa, provocando lo que se denominan, respectivamente, segregación horizontal y segregación vertical. Su diferenciación es la siguiente:



■ Hablamos de **Segregación Horizontal** en cuanto que el mayor número de mujeres trabajadoras se concentran en determinados sectores de producción o específicas actividades profesionales. Esto se produce porque, desde la división sexual del trabajo, se adjudican capacidades, actitudes y aptitudes distintas a mujeres y hombres por el mero hecho de serlo y de una manera arbitraria, sin reconocer la diversidad propia de los seres humanos. Las capacidades de hombres y mujeres son tratados como si fueran características innatas, imposibles de modificar e inamovibles.

■ Según esta división, las actividades feminizadas son aquellas en las que se prolongan las actividades típicas del ámbito doméstico (limpieza, asistencia de personas, administración...). Esta segregación tiene como fruto una desigual valoración de determinados trabajos, ya que las profesiones tradicionalmente ocupadas por mujeres están considerablemente peor retribuidas que las ocupadas por hombres.

■ La **Segregación vertical**, también llamada “techo de cristal”, describe el hecho de que, dentro de un mismo sector o actividad, las mujeres ocupan determinadas categorías laborales que además coinciden mayoritariamente con las más bajas de la jerarquía profesional y con menor retribución. Esta situación viene determinada por la existencia de supuestas barreras que dificultan su promoción, como pueden ser la ausencia de referentes profesionales, la falta de tiempo para su formación, y la escasa disponibilidad para actividades laborales, ya que tiene limitado su horario debido a sus funciones familiares.

### 3.3. EL MERCADO LABORAL

El modelo de empleo actual surge como consecuencia del desarrollo de la actividad humana a lo largo de los siglos XIX y XX.

En el siglo XIX comienza la mecanización de las actividades, ya que, gracias a los avances conseguidos en la investigación científica, se van introduciendo máquinas en los procesos de producción. Con la utilización de las máquinas se produce un notable incremento de la producción, pero se desplaza la actividad artesanal y surge la necesidad de gran cantidad de energía.

Aparece un nuevo modelo de organización laboral que gira en torno a la “fábrica”, y que conlleva unas nuevas relaciones económicas en las que la actividad humana (como mano de obra) es una mercancía más, la cual se paga con un salario fijado en base a tiempo y producción establecidos.

Esta nueva estructura del mercado laboral creó la necesidad de una gran cantidad de mano de obra en los lugares donde van apareciendo estas fábricas, por lo que se produjo un éxodo masivo del campo a la ciudad en busca de un nuevo empleo, pero las condiciones laborales y de vida de esta nueva población trabajadora eran bastante deficientes, dando lugar al movimiento obrero y a la aparición de los sindicatos.

En estas condiciones, los requisitos que se pedían para ser empleados eran muy específicos y reducidos. Generalmente no se exigía formación, solo la capacidad de aprender en su puesto de trabajo y de obedecer las órdenes sin implicarse en la actividad. Pero con estas primeras máquinas también se necesitaba una gran resistencia a la rutina, así como gran fuerza física, por lo que se imprime un marcado carácter masculino al nuevo mercado laboral.

En la actualidad, el mercado laboral es totalmente distinto. En las últimas décadas del siglo XX, una serie de fenómenos, tanto científicos como sociales, han hecho cambiar rápidamente las condiciones del mundo del trabajo.

Los continuos avances científicos, maquinas cada vez más efectivas y complejas, así como la introducción de las nuevas tecnologías, han modificado el modelo de producción, y con ello el perfil laboral más adecuado para este nuevo sistema.

Las características fundamentales del nuevo mercado laboral son las siguientes:

- Disminuye la actividad de los sectores primarios y secundarios a favor de un continuo desarrollo del sector servicios. Como consecuencia de esto y del uso de las nuevas tecnologías en el tratamiento de información, disminuye la necesidad de mano de obra en muchas actividades e incluso desaparecen algunos puestos de trabajo.
- Se abandona el modelo de organización empresarial piramidal y jerárquico, con un centro determinado de trabajo, para establecer un modelo circular formado por un pequeño núcleo, fijo y estable, rodeado de anillos concéntricos que engloban tareas, necesarias para la actividad, pero que se realizan fuera de la empresa-matriz y, muy frecuentemente, por profesionales autónomos. Con ello decrece el empleo asalariado y aumenta el autoempleo, éste último en muchos casos desde casa, apareciendo el teletrabajo.
- Con los rápidos y continuos cambios ante las nuevas demandas del mercado, se imponen a las empresas criterios de flexibilidad para poder actuar sin quedar fuera de los circuitos de producción. Las personas trabajadoras deben responder con agilidad a situaciones novedosas. Por ello el perfil de la persona a emplear cambia y se requiere un nivel competencial polivalente y una gran capacidad de adaptación. En lugar de dedicarse a la mera recepción de órdenes, debe desarrollar una actitud activa, con iniciativa, interviniendo en la propia actividad.

Con este nuevo perfil se requiere, más que una gran cualificación, un gran nivel de competencias propias, de “saber ser” y “saber estar” en el desarrollo de su puesto de trabajo. Esto exige un alto nivel de implicación con la actividad que se desempeña, así como mucha dedicación, sobre todo en tiempo. Con estos últimos requisitos se refuerza la masculinización, sobre todo en determinados sectores y niveles de la organización empresarial, ya que en nuestra sociedad aún persisten roles asignados al sexo, y la mujer debe “dedicarse a sus tareas”.

Para situarnos en la zona objeto de nuestro estudio, la Comunidad Andaluza, partimos de la realidad de una extensa región, formada por ocho provincias con características socioeconómicas diferentes entre sí. Andalucía es una región tradicionalmente agrícola, pero el sector servicio (fundamentalmente basado en el turismo) ha ido adquiriendo cada vez más trascendencia, siendo en la actualidad la actividad dominante en nuestra Comunidad. El sector de estudio, la construcción, tiene también un peso importante en el tejido productivo regional, mostrándose muy dinámico en los últimos años. Actualmente, la economía regional se encuentra en fase expansiva, con un ritmo de crecimiento sostenido.

Las ocupaciones que más se contratan en esta región responden en general a un nivel de cualificación escaso, tales como trabajadores agrícolas, personal de limpieza y peones de construcción e industrias manufactureras. También hay ocupaciones con elevado porcentaje de contratación que requieren cierta cualificación, como albañiles y otras relacionadas con el turismo (camareros, dependientes,...). El tejido empresarial en Andalucía se caracteriza por estar configurado en su mayor parte por pequeñas empresas.

### 3.4. CONDICIONES LABORALES DE LA MUJER

El estudio parte de la realidad de permanente cambio en el mundo laboral, considerando la definición de trabajo como “actividad humana destinada a satisfacer unas necesidades”, concepto que se asocia por lo general solo al trabajo asalariado. Pero debemos reflexionar sobre una acepción mucho más amplia de este término, ya que existe un gran número de actividades no remuneradas en la sociedad que cubren otras necesidades del ser humano también imprescindibles para su existencia, como son el trabajo doméstico o el trabajo voluntario.

A pesar de la evolución creciente e imparable de los índices de incorporación laboral de las mujeres, la realidad nos demuestra que esa inserción se enfrenta todavía a múltiples dificultades.

Esas dificultades están relacionadas con las funciones sociales diferenciadas que hombres y mujeres han de desempeñar, trabas que hacen que el acceso a un trabajo digno lleve consigo un alto coste en el ámbito personal de las mujeres que lo pretenden. Así, uno de los aspectos en los que las mujeres ven recortadas sus posibilidades de acceso al ámbito laboral en condiciones de igualdad con los varones, radica en que la discriminación histórica ha encaminado a la mayor parte de las mujeres a unos determinados sectores de actividad. Pero además, una vez dentro del mercado laboral, la mujer trabajadora difícilmente promociona debido a que, por su sexo, realiza una “doble jornada” (familiar-laboral), con la consiguiente sobrecarga que esto supone.

En este sentido, es importante el movimiento que en los últimos años vive la sociedad por la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, aspecto que incide de manera muy importante en la salud laboral y cuya base legal queda recogida en la Ley 39/1999, de 5-Noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.

Sin embargo, no debemos olvidar que para alcanzar los objetivos previstos en esta ley de conciliación, la sociedad debe partir de una igualdad total en cuanto a oportunidades y condiciones laborales entre hombre y mujer, y aún queda mucho por andar en ese camino.

Según se desprende de los últimos datos referidos al tercer trimestre de 2006 de la Encuesta de Población Activa (a partir de ahora EPA-2006 3ºT), continúan existiendo importantes diferencias entre hombres y mujeres en empleo, desempleo, remuneración y contratación. A pesar de que estas diferencias son generalizadas en los países miembros de la UE, España, con escasos avances en materia de igualdad de género, se sitúa como uno de los países de la UE donde las mujeres tienen menos posibilidades de accesibilidad al mercado de trabajo y peores condiciones laborales con respecto al hombre.

Dentro de los datos de nuestro país, las cifras obtenidas en esta encuesta muestran una evolución positiva para las mujeres andaluzas. Así, respecto a la tasa de actividad se detecta esta progresión al registrarse una variación positiva del 1,63% de esta tasa sobre el mismo trimestre del 2005. Al hablar de tasa de actividad nos referimos al número de personas activas, empleadas o desempleadas pero buscando empleo (teniendo como referencia la población de 16 o más años).

**Tabla 1. Población de 16 y más años por sexo y relación con la actividad económica (miles de personas). Tasas dadas en porcentajes.**

	ESPAÑA			ANDALUCIA		
	Ambos sexos	Varones	Mujeres	Ambos sexos	Varones	Mujeres
Población	37.064,8	18.163,2	18.901,6	6.451,3	3.168,6	3.282,7
Activos	21.660,7	12.619,7	9.041,0	3.562,5	2.160,0	1.402,5
Ocupados	19.895,6	11.859,4	8.036,2	3.116,4	1.964,2	1.152,1
Parados	1.765,0	760,3	1.004,8	446,1	195,7	250,4
Inactivos	15.404,1	5.543,5	9.860,6	2.888,8	1.008,6	1.880,2
Tasa de actividad <sup>a</sup>	58,44	69,48	47,83	55,22	68,17	42,73
Tasa de paro <sup>b</sup>	8,15	6,02	11,11	12,52	9,06	17,85
Tasa de empleo <sup>c</sup>	53,68	65,29	42,52	48,31	61,99	35,10

**Fuente: IEA – EPA-2006 3ºT**

<sup>a</sup> Porcentaje de activos respecto de la población de 16 y más años.

<sup>b</sup> Porcentaje de parados respecto de la población activa.

<sup>c</sup> Porcentaje de ocupados respecto a la población de 16 y más años.

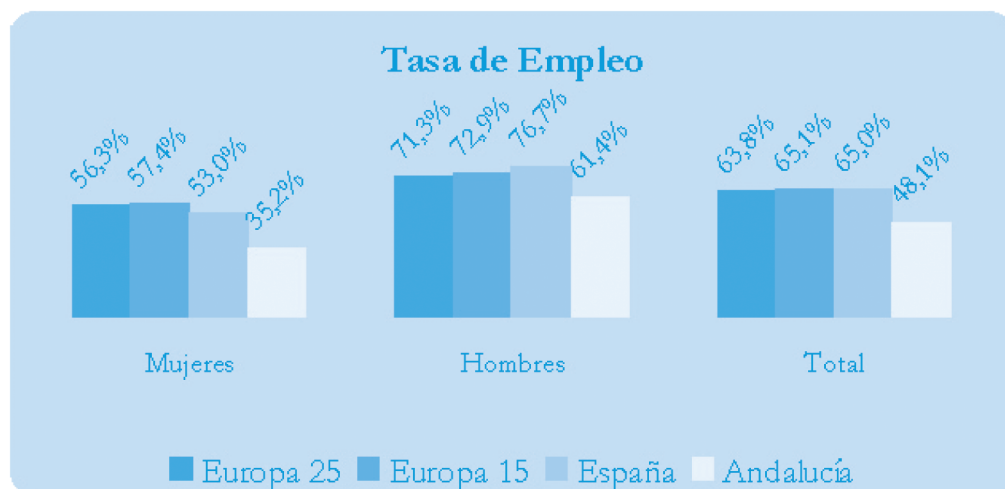
En los datos presentados en la Tabla 1 se observa claramente que las diferencias entre géneros son aún considerables en nuestra sociedad. Aunque el número de hombres y mujeres que forman parte de la población andaluza de 16 y más años es similar, incluso algo mayor el número de mujeres, las cifras en las categorías de parados e inactivos, y de forma muy diferenciada en esta última, son más desfavorables para las mujeres.

### 3.4.1. TASA DE EMPLEO

La incorporación de la mujer al mercado de trabajo, a pesar de los avances registrados en los últimos años, está todavía lejos de los niveles medios europeos, siendo la tasa de empleo entre las mujeres españolas una de las más bajas de la Unión Europea. Se sitúa en torno a los 17,5 puntos porcentuales del objetivo estratégico fijado para 2010, por el cual se pretendía alcanzar una tasa de ocupación femenina equivalente al 60%.

Los datos europeos al año 2005 están cerca de ese porcentaje, pero aún sigue habiendo una diferencia bastante considerable respecto de los hombres, como se puede observar en la Gráfica 1.

**Gráfica 1:**



**Fuente: Eurostat 2005**

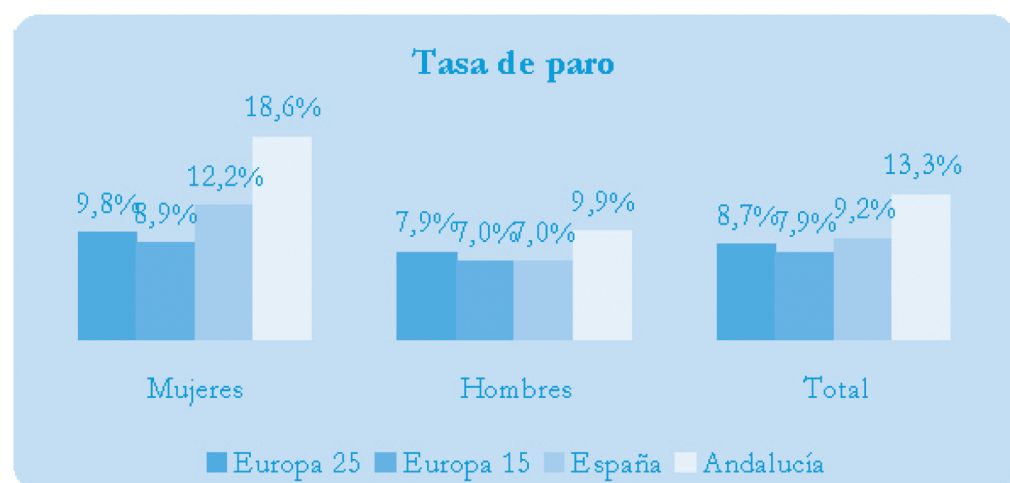
Peor panorama presentan los datos de nuestra comunidad autónoma, donde la tasa de empleo femenino apenas supera un tímido 35%, lo cual supone apenas algo más de la mitad del objetivo europeo para el 2010. Pero, aunque la tasa de ocupación de las mujeres andaluzas se ha elevado en el último año, pasando del 33,70 % hasta el 35,10 % en esta última encuesta, la diferencia entre la tasa de empleo femenino nacional y la de Andalucía es de unos 7,42 puntos porcentuales, lo cual refleja la precaria situación laboral que aún tienen las mujeres de nuestra comunidad autónoma.

### 3.4.2. TASA DE PARO

En nuestro país, la mujer es uno de los colectivos más afectados por el desempleo, y los últimos datos de la Encuesta de Población Activa referentes a la tasa de paro en el segundo trimestre del 2006 así lo evidencian. La tasa nacional de paro femenina (11,53%) es casi el doble que la tasa masculina (6'36%).

Dentro de Europa, España continúa siendo uno de los países de la UE con mayor tasa de paro en las mujeres, superando en 3.3 puntos los niveles medios europeos (el desempleo en el conjunto de la UE sólo afecta al 8.9% de la población activa femenina – Gráfico 2).

**Gráfico 2.**



**Fuente: Eurostat 2005**



Siguiendo con la tónica general de los datos visto hasta ahora, las cifras andaluzas son las más duras, llegando el desempleo de las mujeres al 17,85% como vemos en la siguiente tabla, lo que supone prácticamente el doble de la cifra que alcanzan los hombres (9,06%).

**Tabla 2: Tasa de paro de la población de 16 y más años por sexo (porcentajes)**

	Trimestre actual		Variación sobre el trimestre anterior		Variación sobre igual trimestre del año anterior	
	Andalucía	España	Andalucía	España	Andalucía	España
Hombres	9,06	6,02	-0,20	-0,34	-0,72	-0,46
Mujeres	17,85	11,11	0,04	-0,42	-1,64	-0,07
Ambos sexos	12,52	8,15	-0,15	-0,38	-1,01	-0,27

**Fuente: IEA – EPA-2006 3ºT**

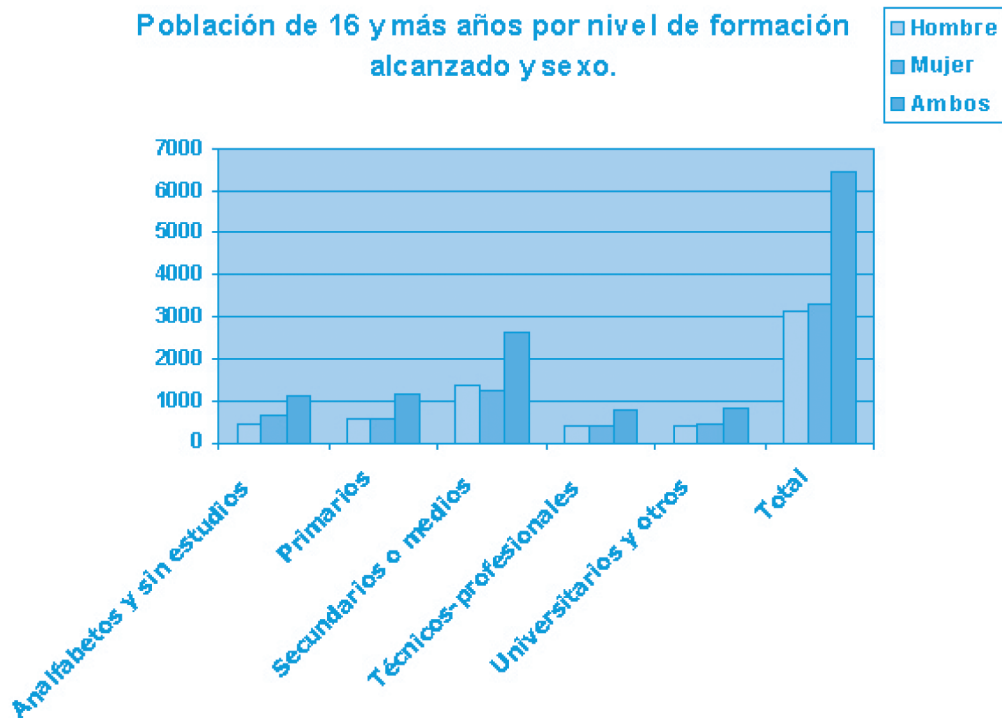
Sin embargo, estas mismas cifras permiten a nuestra comunidad ser optimista, ya que en Andalucía el paro se está reduciendo a un ritmo mayor que en el resto de España, concretándose sobre todo en la tasa de paro de las mujeres. (Tabla 2)

### 3.4.3. FORMACIÓN Y PROMOCIÓN PROFESIONAL.

Aunque aún son manifiestas las consecuencias de las tradicionales diferencias de acceso al sistema educativo entre hombres y mujeres, en la actualidad esta ancestral desventaja educativa del sexo femenino ha cambiado, alcanzándose en los últimos años tasas de escolarización de mujeres superiores que las de sus coetáneos varones, como podemos observar en la siguiente gráfica 3.

**Gráfica 3**

**Población de 16 y más años por nivel de formación alcanzado y sexo.**



**Fuente: EPA 2006 3T**

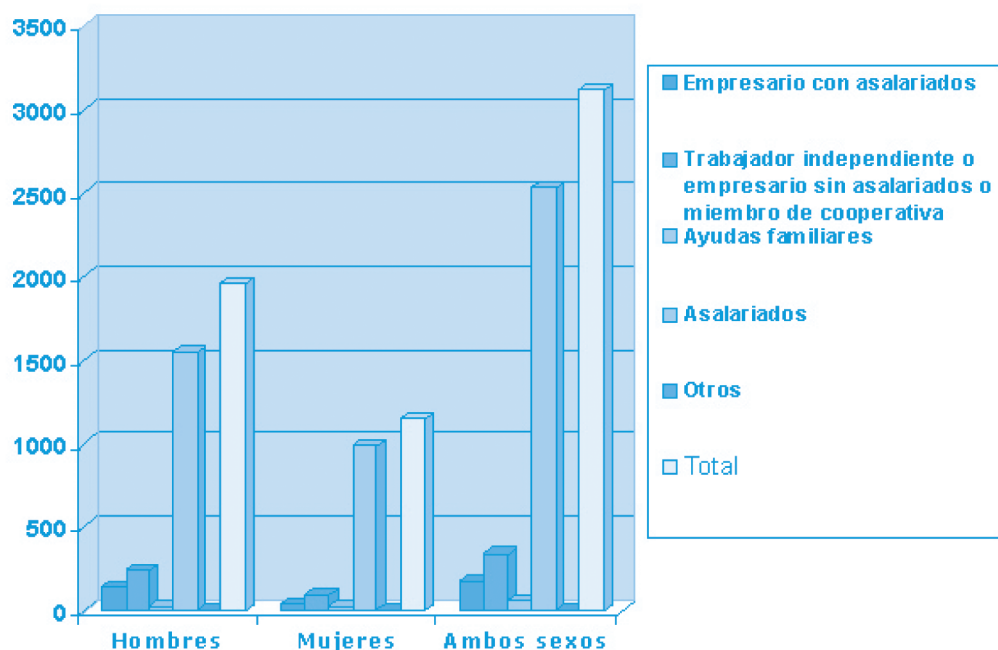
Asimismo, en los datos obtenidos en la última Encuesta de la Enseñanza Superior en España (datos hasta el 2003), se advierte un significativo incremento de la presencia de las mujeres en la educación superior, produciéndose un aumento de su participación en todas las ramas, excepto en el caso de las humanidades, en la que la presencia femenina había sido siempre significativa con respecto a las demás enseñanzas y en los últimos años ha descendido, lo cual puede ser entendido como una señal de recuperación ante la marcada segmentación ocupacional establecida en nuestra cultura. Pero de todas maneras sigue dándose la tradicional distribución por género, en la que la presencia femenina sigue siendo reducida en las ramas técnicas.

La única variable en la que las españolas nos situamos por delante de las europeas y por delante de los hombres, representando un valor positivo, es en el acceso a la formación continua. En nuestro país, 13 de cada 100 mujeres accedieron a cursos de formación de reciclaje o perfeccionamiento laboral durante el 2005. Con ello se combate el asentamiento de las mujeres en las categorías laborales más bajas por falta de cualificación, factor clave en la competitividad frente a sus compañeros varones.

La cualificación y preparación de las mujeres continúa pues la tendencia es positiva de los últimos años a su favor, pero a pesar de ello aún somos minoría en los puestos de responsabilidad y mayoría en las cifras de desempleo, siendo además peor retribuidas que los hombres.

En materia de promoción y ascensos dentro de la empresa, las mujeres siguen sufriendo la misma exclusión laboral que para el acceso al trabajo, por lo que tienen mayor dificultad que los hombres para alcanzar un empleo de calidad y acorde a sus cualificaciones.

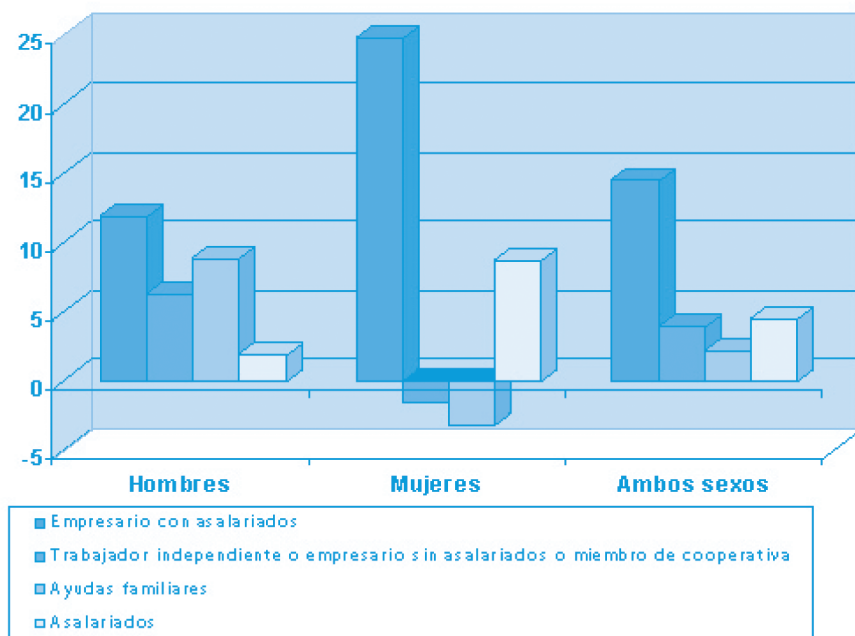
**Gráfico 4: Ocupados por sexo y situación profesional Andalucía (miles de personas)**



En la gráfica 4 se puede observar el reducido número de mujeres con situación profesional de responsabilidad en nuestros días, debido a que, a pesar de los movimientos sociales actuales por la igualdad, aún quedan muchas barreras por derribar para eliminar el “techo de cristal” impuesto a la mujer trabajadora.

Según datos obtenidos en este mismo estudio, el número de mujeres ocupadas como empresarias con asalariados a su cargo ha aumentado en el último año en un porcentaje del 24,74%, pero si comparamos en miles de personas, siguen siendo más los hombres que ocupan esta situación profesional: incremento de 14.500 hombres en el último año frente a 8.000 mujeres. Asimismo, el grupo de trabajadoras independientes o miembros de cooperativas ha disminuido en un 1,61% mientras que el mismo perfil masculino se ha incrementado en 6,25% con respecto al año anterior. (Ver Gráfico 5)

**Gráfico 5: Variación de los ocupados por sexo y situación profesional en Andalucía sobre igual trimestre del año anterior (porcentaje)**



Fuente: IEA – EPA-2006 3ºT

### 3.4.4. ESTRUCTURA SALARIAL

La literatura económica normalmente habla de discriminación salarial cuando dos trabajadores con idénticas potencialidades (en esencia misma productividad del trabajo) cobran salarios distintos por razones ajenas al ámbito económico, es decir, cuando las diferencias salariales no pueden explicarse por diferencias objetivas.

Aún cuando existe expresamente en la legislación la obligación de igualdad de remuneración, la discriminación retributiva que sufren las mujeres con respecto a los hombres sigue siendo aún muy importante.

El principio de igualdad retributiva está incorporado desde hace tiempo en la legislación española. De manera general en la Constitución Española (Art. 14 y Art. 35), y en el ámbito laboral en el Artículo 28 del Estatuto de los Trabajadores (modificado por la Ley 33/2002): “El empresario está obligado a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, y cualquiera que sea la naturaleza de la misma, salarial o extrasalarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquélla.”

Pero lo cierto es que, en la realidad, trabajos iguales reciben distinta retribución en función de la empresa en la que se desarrollen; e incluso, en algunas ocasiones, dentro de una misma empresa, personas que desempeñan las mismas tareas y funciones reciben distinta retribución.

Esta discriminación es relativamente fácil detectar, y habitualmente se debe a que personas que desempeñan dos tipos de trabajos equivalentes reciben retribuciones distintas, fundamentalmente porque se infravaloran aspectos del trabajo que normalmente realizan las mujeres. La identificación de los casos de discriminación dependerá de procedimientos de valoración de los puestos de trabajo.

Estudios que comparan las remuneraciones de los dos sexos, señalan que con el mismo nivel de estudios y experiencia profesional las retribuciones de los hombres son superiores a las de las mujeres en un 29%<sup>2</sup> de los casos estudiados, a pesar de una legislación favorable. En algunos casos las mujeres han recurrido a los tribunales; la primera sentencia sobre la igualdad salarial data del 13 de marzo de 1984, cuando la Magistratura del Trabajo de Madrid falló a favor de unas trabajadoras del calzado.

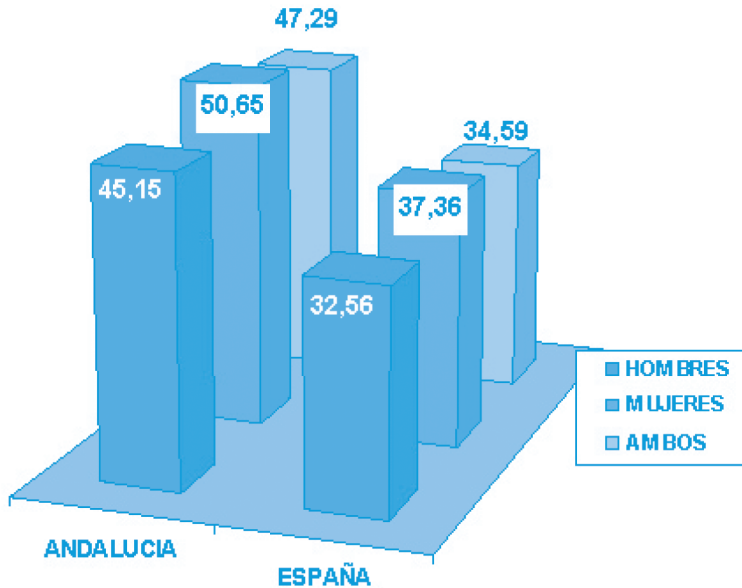
Los salarios de las mujeres no sólo son más bajos, sino que además no se ajustan a parámetros de calidad, pues existen claras diferencias, no aplicándose la regla de “igual remuneración para trabajos de igual valor”. De hecho, el Instituto Nacional de Estadística ofrece como indicador estructural que la ganancia horaria bruta media de las mujeres es el 71% de la de los hombres, lo cual revela no sólo la desigualdad salarial sino la desigualdad laboral que sufre la población trabajadora femenina. Las diferencias en la Unión europea no son tan acusadas, suponiendo tan solo un 15 % menos que los hombres.

### 3.4.5. TEMPORALIDAD DEL EMPLEO

Profundizando un poco más en la información estadística vemos que las mujeres andaluzas somos, junto con la juventud, las principales víctimas de los trabajos temporales y de la precariedad en el empleo. Así, sólo un 35% de los contratos indefinidos que se firmaron durante el año 2005 se firmaron con mujeres, cifra que duplican los hombres. En cuanto a la tasa de temporalidad, también existen notables diferencias.

En este sentido, en la Grafica 6 se puede observa que las condiciones de precariedad en nuestra Comunidad es significativamente superior a los datos obtenidos como media en España, y que este carácter negativo es aún más marcado para la población trabajadora femenina, con una diferencia superior a los 6 puntos de porcentaje en la tasa de temporalidad frente a los valores referentes a hombres.

**Gráfico 6: Tasa de temporalidad (Porcentaje de asalariados con contrato temporal respecto al total de asalariado)**



Fuente: IEA – EPA 2006 3ºT

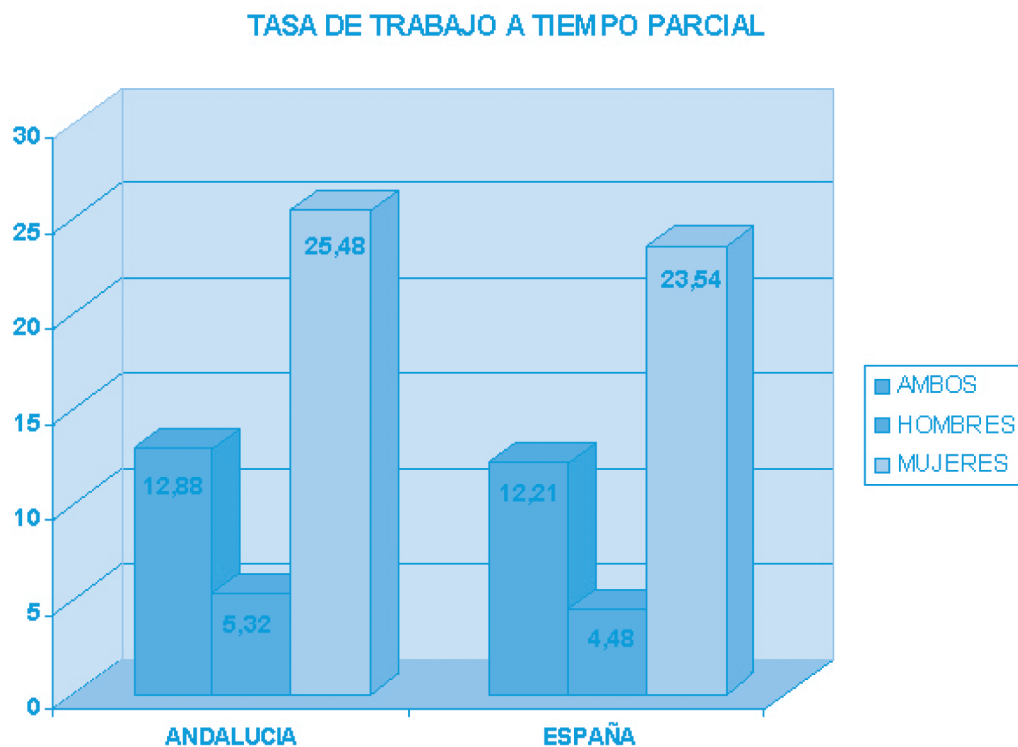
Asimismo existen grandes diferencias en los contratos realizados bajo la modalidad de contratos por obra y servicio, ya que sólo un 31% del total se realizó con mujeres. No obstante, se puede comprobar que el porcentaje de trabajadoras adscritas a cada tipo de contrato aumenta a medida que lo hace la precariedad de las condiciones. Tanto es así que en la modalidad de *eventual por circunstancias de la producción* el valor referido a trabajadoras supera el porcentaje de hombres en medio punto.

### 3.4.6. JORNADA LABORAL

El **trabajo a tiempo parcial** continúa siendo, mayoritariamente, una forma de empleo femenina. Tanto es así que, constituyendo los contratos a tiempo parcial el 40.9% del total de los contratos realizados en Andalucía, más del 63% de los mismos corresponden a mujeres.

En el ámbito nacional, a pesar de su escaso uso, el contrato a tiempo parcial se celebra también mayoritariamente con personal femenino, siendo un nuevo indicador de la precariedad de las condiciones laborales de la mujer, como podemos observar en la siguiente gráfica.

**Gráfico 7: Porcentaje de ocupados a tiempo parcial sobre el total de ocupados**



Fuente: IEA - EPA 2006 3ºT

En los datos obtenidos en esta Encuesta de Población Activa es notoria otra de las grandes diferencias existentes entre los contratos de hombres y mujeres, y es que el contrato a tiempo parcial es fundamentalmente de trabajadoras. Esto supone otra “razón” para la segmentación ocupacional femenina, ya que su presencia parcial en la actividad profesional sirve como excusa para su exclusión de determinadas actividades y funciones dentro de la organización laboral.



Tampoco podemos olvidar que la jornada parcial fue ideada como una forma apropiada de facilitar la conciliación de vida familiar y vida laboral de hombres y mujeres, pero lo cierto es que, lejos de desarticular la estructura patriarcal de nuestra sociedad, ha consolidado la fuerte división de trabajos ya existente, pues directamente se adjudica este tipo de contratación a tiempo parcial a la mujer, para que siga cumpliendo sus “roles” de Madre-Esposa-Ama de casa.

Por otra parte, debemos considerar que casi ningún empleo cualificado o puesto de trabajo con responsabilidad, es atribuido a un/a asalariado/a a tiempo parcial. En este sentido, las condiciones de contratación y las características del empleo contribuyen significativamente a definir la cualificación reconocida de la persona empleada. Además, el uso de este tipo de contratación se concentra fundamentalmente allí donde hay empleadas muchas mujeres, lo cual sigue reforzando la segregación laboral de los géneros y confinando a la mujer en aquellos entornos laborales donde las condiciones de trabajo son más precarias y deficientes.

### **3.4.7. ENTORNO LABORAL**

Las discriminaciones de que son objeto las mujeres en lo que respecta a las condiciones de trabajo afectan a aspectos laborales muy concretos y determinantes que deben ser analizados y solventados urgentemente si queremos avanzar hacia la efectiva igualdad entre ambos sexos.

La creciente incorporación de la mujer al trabajo requiere que se preste renovada importancia al entorno laboral en el que desarrolla su actividad, las condiciones de su puesto de trabajo y los riesgos de salud que tienen que afrontar, tanto físicos como psicosociales, con especial atención a las consecuencias por la sobrecarga que padecen al asumir la “doble jornada” laboral – familiar.

**Tabla 3. Duración media diaria dedicada a las actividades cotidianas por sexo.**

ACTIVIDAD PRINCIPAL	HOMBRES		MUJERES	
	Andalucía	España	Andalucía	España
Cuidados personales	11:34	11:24	11:29	11:21
<b>Trabajo</b>	<b>8:14</b>	<b>8:22</b>	<b>6:30</b>	<b>6:51</b>
Estudios	5:35	5:18	5:26	5:09
<b>Hogar y familia</b>	<b>2:08</b>	<b>2:08</b>	<b>5:09</b>	<b>4:45</b>
Trabajo voluntario y reuniones	2:05	1:54	1:54	1:46
Vida social y diversión	2:24	2:18	2:18	2:09
Deportes y actividades al aire libre	2:10	2:12	1:39	1:43
Aficiones y juegos	2:02	1:59	1:38	1:35
Medios de comunicación	2:46	2:48	2:23	2:28
Trayectos y empleo de tiempos no especificado.	1:24	1:27	1:14	1:21

**Fuente INE: Encuesta de Empleo del Tiempo 2003**

En este sentido, si observamos la tabla 3, podemos observar que las principales diferencias entre el tiempo que dedican mujeres y hombres a las actividades diarias, se encuentran fundamentalmente en dos categorías: Trabajo y Hogar/Familia. Considerando la media nacional, las mujeres emplean una hora y treinta y un minutos menos en trabajo (remunerado) que los hombres. Si se considera el tiempo diario ocupado en actividades relacionadas con el hogar y la familia, las mujeres dedican cuatro horas y cuarenta y cinco minutos frente a las dos horas y ocho minutos de los hombres. Esto evidencia que la mujer, aunque trabaje fuera, sigue siendo la que se ocupa del hogar y la familia.

Asimismo, teniendo en cuenta lo anterior, resulta lógico que los hombres inviertan más tiempo que las mujeres en otro tipo de actividades; pero cabe destacar que esto se produce en todas las actividades analizadas en la tabla, excepto las relacionadas con el hogar y la casa. Aunque esta diferencia se da en todas las comunidades, es mucho más evidente en Andalucía, donde las mujeres dedican al hogar y la familia tres horas al día más que los hombres.

Con esta sobrecarga, la mujer ve limitado el tiempo del que puede disponer para numerosas actividades de desarrollo personal que inciden directamente en su bienestar general, tales como sus relaciones en el ámbito social, así como el de su propia formación y promoción profesional.

Como consecuencia de todo ello, un alto porcentaje de mujeres que se incorporan al mercado laboral, al no partir de condiciones igualitarias en su ámbito personal por la asignación de los clásicos roles socio-culturales, no logran alcanzar nunca la igualdad en el ámbito de su desarrollo profesional. Asimismo, estas discriminaciones laborales facilitan el mantenimiento de las diferencias sociales, con lo cual se cierra un círculo de situaciones discriminatorias para la población femenina que se retroalimentan y cuya continuidad hay que romper, atacando en todas las áreas que lo forman: personal, social y laboral.

Debido a la presencia de todos estos obstáculos en el camino, la incorporación de la mujer al mundo laboral en iguales condiciones que el hombre no sigue el ritmo que se podría esperar. Por ello, la población femenina no puede conformarse con los avances obtenidos y debe implicarse más para eliminar las barreras existentes y demostrar los beneficios sociales que supone la presencia igualitaria de hombres y mujeres en todos los sectores y actividades, así como la participación de ambos en su desarrollo y funcionamiento.

De hecho, no debemos olvidar que la nueva cultura empresarial apuesta por todo aquello que tiene que ver con el bienestar social, ya que este bienestar redundará en una mayor y mejor productividad. Así, el trabajo en equipo y la capacidad para colaborar y comunicarse se está constituyendo en la nueva forma de gestionar los recursos humanos de las organizaciones. Frente a la tradicional especialización en tareas concretas se propone la flexibilidad y polivalencia de los recursos humanos. En esta flexibilidad las mujeres han desarrollado una mayor habilidad debido al aprendizaje social, que tradicionalmente las ha hecho responsabilizarse de tareas muy diversas que debían desarrollar de forma simultánea.

Otra problemática que va adquiriendo creciente importancia es el tema de integración y equiparación laboral de la población femenina inmigrante. La mujer inmigrante es, cada vez más, una parte importante del engranaje laboral de nuestra comunidad, pero en este colectivo se incrementan y complican aún más las dificultades comunes de las trabajadoras nacionales.

Debido a un marcado cúmulo de discriminaciones, la trabajadora inmigrante tiene que afrontar mayores barreras para acceder a un empleo digno, siendo relegada hacia los empleos menos atractivos y en condiciones sumamente precarias, por lo que sería necesaria la aplicación combinada de medidas específicas para inmigrantes y con perspectiva de género a fin de normalizar su situación laboral.

## 4. EL SECTOR DE LA CONSTRUCCIÓN

Como el resto de las actividades económicas, el sector de la construcción ha sufrido profundas modificaciones en las últimas décadas. Uno de los cambios más significativos ha sido la descentralización de la organización, pasándose de una estructura estática en la que las grandes corporaciones abarcaban en su organización todos los oficios, y eran muy escasas las contrataciones externas, a una especialización en la que las empresas de construcción se subdividen y reparten el trabajo mediante múltiples contrataciones. A fin de abaratar los costos y obtener mayores beneficios, las grandes empresas actúan como gestoras, cediendo determinadas partes del proyecto a otras menores que a su vez vuelven a subcontratar para los distintos servicios.

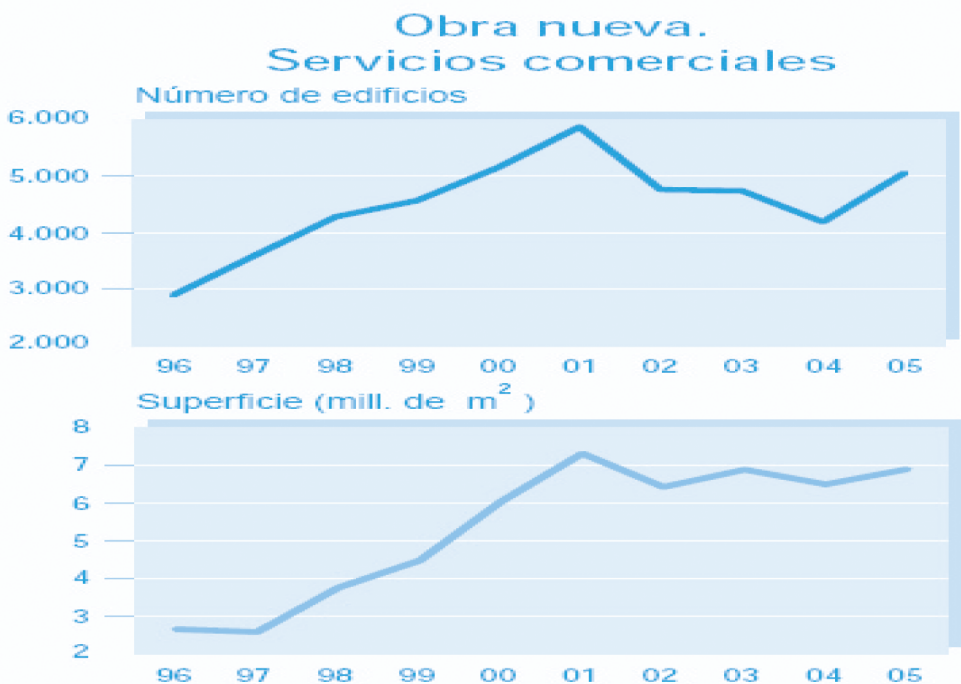
Como consecuencia de esta nueva estructura del sector, el tejido empresarial de esta actividad está muy ramificado por la especialización de los distintos procesos que forman parte de la construcción. Este sistema de producción repercute muy negativamente en la calidad y estabilidad del empleo, así como en la profesionalidad, constituyendo factores que inciden significativamente en la salud de las personas ocupadas en esta actividad, y facilitando el aumento de la siniestralidad laboral.

Asimismo, esta marcada especialización ha determinado una gran segmentación productiva en el sector, y con ello también en el mercado laboral de esta actividad, donde se encuentran, por una parte, profesionales altamente cualificados, y por otra, personal empleado con un bajo nivel de formación. Es también un hecho demostrado que emplearse en esta actividad es un recurso muy utilizado por personas desempleadas y sin formación para la reincorporación al mundo del trabajo. Igualmente, muchas personas buscan su primer empleo en este sector, entrando al mercado laboral por los niveles más bajos de esta actividad, como peón/a. Esto está suponiendo un rejuvenecimiento de la mano de obra de la construcción.

Todo lo expuesto anteriormente puede suponer una limitación en la capacidad de las personas empleadas en el sector a la hora de adaptarse a las nuevas situaciones que surgen en su ambiente laboral, no solo en cuanto a avances científicos y nuevas tecnologías, sino también por las nuevas condiciones sociales que inciden en el conjunto de su vida (inserción de la mujer en el mundo del trabajo, conciliación de la vida laboral y familiar,...)

El sector de la construcción viene comportándose en los últimos años como el más dinámico, con un incremento en su actividad que ha traído consigo una gran capacidad de creación de empleo. En las siguientes tablas podemos observar como se incrementó la actividad desde el año 1996, alcanzando su máximo en el 2001, y luego, con pequeñas oscilaciones en su productividad, se ha mantenido un intenso ritmo de construcción en obra nueva.

**Gráfico 8: Incremento de obras nuevas (por años)**

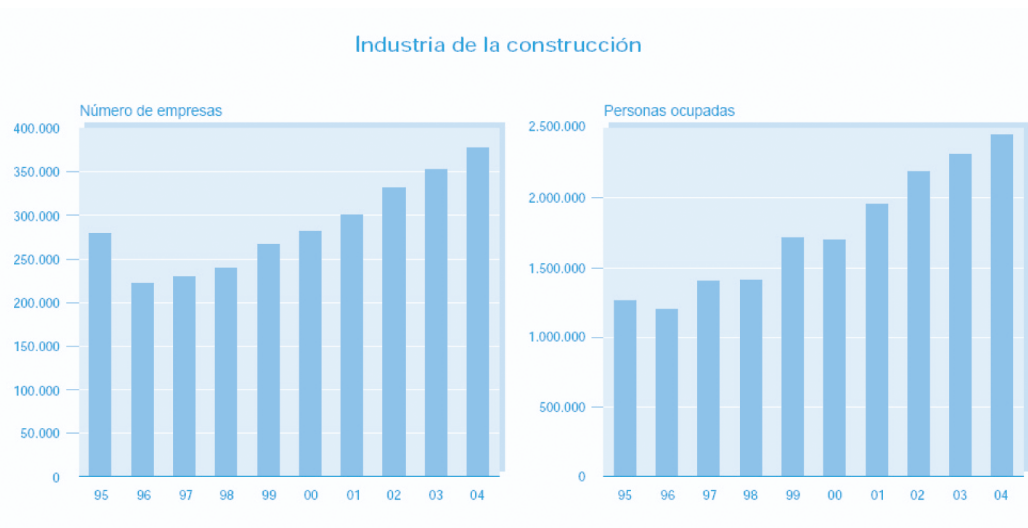


Fuente: Estadísticas de obras en edificación. (2005)

Esta actividad sigue sin agotar su capacidad de crecimiento, ejerciendo una potente influencia en la economía española, tanto en términos de mercado laboral como en las actividades financieras, con lo que muchas personas se sienten estimuladas a invertir en la construcción.

Atendiendo al número de empresas y a la población activa ocupada en este sector, en la imagen a continuación podemos encontrar gráficas referentes a la evolución de ambos datos desde el año 1996 hasta el 2004, donde podemos observar cómo el número de personas ocupadas en esta actividad ha llegado en pocos años a duplicarse.

**GRÁFICO 9: Evolución del número de empresas y de personas ocupadas en la Construcción en los últimos años**



**Fuente: Encuesta de la Estructura de la Industria de la Construcción. D. G. de Programación Económica. Ministerio de Fomento.**

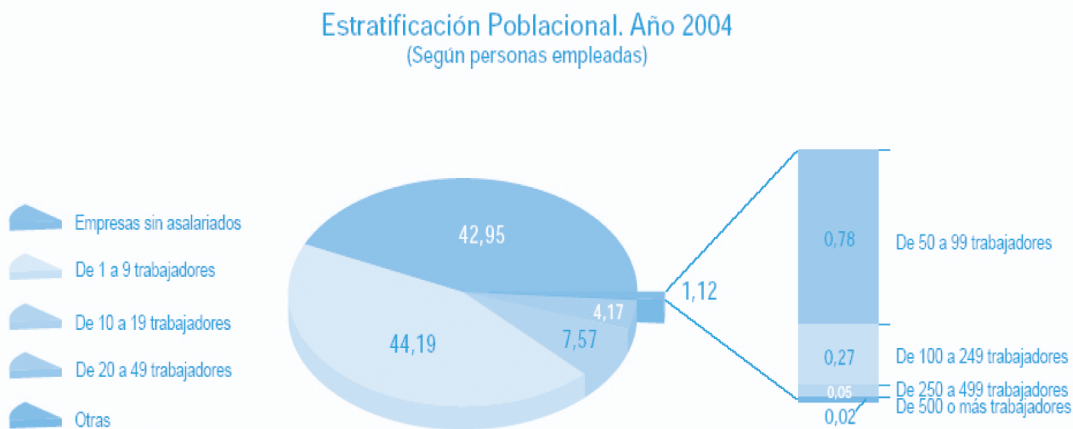
El sector de la construcción cerró el pasado año 2005 con un incremento de 4,6% más de valor que en 2004, año que de por sí ya había sido excepcional. Se cumplen por tanto cuatro años consecutivos con crecimientos anuales entre un 4 y un 5%, habiendo evolucionado claramente por encima de la media del PIB español.

Para este año 2006 se podría esperar algo de desgaste, pero sin ser demasiado significativo: un 3,7% de crecimiento, previsión que todavía situaría a España entre los tres países de la Europa occidental con el sector de la construcción más dinámico, por encima de otros grandes mercados de referencia como el francés, el italiano o el británico.

Este sector reúne una serie de actividades que incluyen, además de la Edificación y Obra Pública, Líneas y Redes, Derivados (cementeras, fabricas de fibrocementos, hormigones, desencofrados, tejas, fábricas de azulejos, ladrillos, arcilla cocida, yesos), las correspondientes a tareas auxiliares como ferralla y andamios y las extractivas, pizarra, granitos, abrasivos, canteras, mantenimiento, limpieza de carreteras y trabajos forestales.

La distribución de empresas según tamaño muestra una ordenación con un peso importantísimo de empresas pequeñas (PYMEs), especialmente de microempresas. (Gráfica 10)

**Gráfico 10: Distribución de población y empresas según tamaño.**



**Fuente: Encuesta de la Estructura de la Industria de la Construcción. D. G. de Programación Económica. Ministerio de Fomento**



La importancia proporcional de las empresas sin asalariados (42,95%) es asimismo determinante en la especial configuración del sector. Sólo aproximadamente el cinco por ciento de las empresas tienen 20 o más trabajadores. Estas características determinan importantes aspectos de la actividad preventiva, en función de la capacidad empresarial de ordenación de la misma.

Las condiciones de contratación de esta actividad muestran un porcentaje de temporalidad siempre superior a la media. Como muestra de ello, según datos del Instituto Nacional de Estadística en la Estadística de la Construcción - Estructura de la Industria de la Construcción (Serie 2001-2004), el índice de temporalidad en la construcción se ha mantenido durante los últimos años (Tabla 4). Este también es un factor de precariedad laboral que incide especialmente en las condiciones determinantes de riesgos laborales.

**TABLA 4: Evolución del índice de temporalidad en el sector de la Construcción**

	2001	2002	2003	2004
<b>Personal asalariado fijo</b>	555.192	676.439	734.853	783.321
<b>Personal asalariado eventual</b>	1.046.813	1.135.112	1.198.774	1.250.994
<b>Índice de temporalidad (%)</b>	65,34%	62,66%	62,00%	61,50%

**Fuente: INE (2004) – Estructura de la Industria de la Construcción**

## 4.1. LA MUJER EN EL SECTOR DE LA CONSTRUCCIÓN

Para comenzar este apartado es imprescindible partir de la base de que la Construcción es un sector fuertemente masculinizado, culturalmente relacionado con la fortaleza física y, según la educación recibida hasta ahora, con el “hombre”.

Pero, como hemos visto anteriormente, constituye también uno de los sectores más activos en nuestros días, con un elevado nivel productivo. Esta situación tan dinámica y con tal alto nivel de creación de empleo del sector en estudio ha coincidido en el tiempo con *el boom* de la incorporación al mercado laboral de la mujer. Sin embargo, cabe destacar como significativo el hecho de que el Índice de Feminización (IF = cociente expresado en % entre el número de mujeres y número de hombres) del sector de la construcción en Andalucía se ha mantenido en los últimos diez años en torno al 3%, por lo que la inserción de la mujer en esta actividad no ha reflejado el intenso crecimiento de la misma y la mujer sigue estando subrepresentada en este sector. En el conjunto nacional, el IF de la construcción a principios de este año 2006 estaba aproximadamente en el 5%, superando sobradamente la representación de la mujer andaluza en este sector.

Según podemos observar en los datos de la siguiente tabla (Tabla 5), obtenidos en la encuesta de población activa del tercer trimestre del presente año, la actividad de la construcción, en la que existen mayores niveles retributivos que en otros sectores, amplias posibilidades de formación y donde pueden encontrarse verdaderas expectativas de desarrollo y promoción, resulta especialmente vedada para el colectivo femenino, por lo que el número de mujeres ocupadas en este sector económico sigue siendo mínimo, y sobre todo en nuestra comunidad de Andalucía.

Estos datos siguen reflejando la realidad de un sector en el que se han primado históricamente las aptitudes y actitudes asociadas al *hombre*, siempre en función de los roles que tradicionalmente ha impuesto la división sexual del trabajo y, por todo ello, infravalorando el potencial de las mujeres en este mercado laboral. Es una clara muestra de la segregación ocupacional por sexo existente en nuestra población activa. Segregación que, como ya hemos visto, no solo se manifiesta en ocupación

preferente de cada sexo en determinados sectores, sino también, dentro de un mismo sector, en su presencia o no en ciertas categorías profesionales.

**Tabla 5. Ocupados/as por sexo y sector económico (miles de personas).**

	Trimestre actual		Diferencia sobre igual trimestre del año anterior- Andalucía
	Andalucía	España	
<b>HOMBRES</b>			
Agricultura	159,2	661,2	-22,0
Industria	266,8	2.515,5	-5,4
<b>Construcción</b>	<b>456,5</b>	<b>2.451,4</b>	<b>38,2</b>
Servicios	1.081,8	6.231,3	49,9
<b>Total</b>	<b>1.964,2</b>	<b>11,859,4</b>	<b>60,6</b>
<b>MUJERES</b>			
Agricultura	69,8	251,9	-2,6
Industria	48,6	772,6	-13,8
<b>Construcción</b>	<b>19,1</b>	<b>138,6</b>	<b>2,7</b>
Servicios	1.014,6	6.873,0	96,7
<b>Total</b>	<b>1.152,1</b>	<b>8.036,2</b>	<b>83,0</b>
<b>AMBOS SEXOS</b>			
Agricultura	228,9	913,1	-24,7
Industria	315,4	3.288,1	-19,2
<b>Construcción</b>	<b>475,7</b>	<b>2.590,1</b>	<b>40,9</b>
Servicios	2.096,4	13.104,4	146,5
<b>Total</b>	<b>3.116,4</b>	<b>19.895,6</b>	<b>143,6</b>

**Fuente: EPA- 2006 3ºT**

Como consecuencia de esta discriminación, las trabajadoras se encuentran ínfimamente representadas en la gran mayoría de actividades productivas del sector de la construcción, exceptuando aquellos puestos relacionados o aceptados para dicho género, como pueden ser funciones administrativas, de limpieza y, en los últimos años, en labores técnicas.

Pero la discriminación de las trabajadoras en el sector de la construcción no se puede justificar hoy en día solo por el mantenimiento de roles en el mercado laboral típicamente masculinos basados en estereotipos físicos, ya que, debido a las innovaciones tecnológicas y los avances mecánicos en las maquinarias del sector, la fuerza física es cada vez menos requerida en los procesos de esta actividad.

Igualmente, el acceso de las mujeres a este sector es cualitativamente diferente al de los hombres, ya que éstas suelen ocupar puestos de trabajo de carácter técnico, para los que se precisa una alta cualificación. Sin embargo, aún contando con mejor cualificación que los hombres, la mujer sigue siendo discriminada en este mundo laboral tanto en promoción como a nivel retributivo.

Las dificultades fundamentales para la inserción de las mujeres en este sector son de carácter social y cultural, y tienen que ver con típicos prejuicios asociados a la mujer. Esto demuestra que en nuestra sociedad existe aún un grave conflicto a la hora de compatibilizar tiempos y espacios domésticos con la vida laboral y los espacios públicos, ya que los primeros siguen siendo asumidos casi obligatoriamente por las mujeres, mientras que los segundos siguen siendo dedicación casi exclusiva de los hombres. Hay que alcanzar la corresponsabilidad de hombre y mujeres en las tareas de todos los ámbitos de la vida, anulando los roles de género establecidos.

Como consecuencia de esta división del trabajo, la incorporación al mercado laboral de la mujer se ve favorecido en sectores de actividad cuyos horarios sean compatibles con los roles de madre-esposa-cuidadora en el hogar. Tal es el caso del sector servicios, donde se encuentra el 88 % de las mujeres andaluzas ocupadas, frente al mínimo porcentaje del 1,66 % de mujeres ocupadas en Andalucía en el sector de la construcción, como podemos observar en la siguiente tabla (Tabla 6).

Los datos de esta tabla son muy elocuentes, ya que aunque el sector más productivo en nuestra comunidad sea el de Servicios y en él se note ya la diferencia mencionada en la ocupación de hombres y mujeres, la construcción es el segundo sector de producción de Andalucía, y es en esta actividad en la que se da la mayor diferencia entre hombres y mujeres ocupados, constituyendo el colectivo femenino un 4,01% de la población activa en el sector de la construcción en este último trimestre, aunque se debe considerar que este dato es variable, según la temporada del año.

**Tabla 6. Distribución porcentual de personas ocupadas por sexo y sector económico.**

SECTOR	HOMBRES	MUJERES	AMBOS SEXOS
Agricultura	8,10	6,06	7,34
Industria	13,58	4,22	10,13
Construcción	23,24	1,66	15,26
Servicios	55,08	88,06	67,27

**Fuente: Datos de la EPA 2006 3ºT**

Si analizamos los datos referidos a la situación profesional de la población femenina ocupada en el sector de la construcción, podemos observar como dato significativo la cantidad de mujeres que trabajan por cuenta propia pero solo como ayuda familiar, es decir, en una empresa familiar a cuya cabeza aparece generalmente el padre o marido de la trabajadora. Este porcentaje supone un 16,5% de las mujeres ocupadas en el sector, frente al 0,96% hombres empleados en la construcción que se hallan en esta situación profesional. (Tabla 7)

**Tabla 7. Ocupados/as de 16 a 64 años en la construcción según situación profesional y sexo (miles de personas).**

	Empresario/a o miembro de cooperativa	Ayuda familiar	Asalariado/a		Total
			S. público	S. privado	
Hombres	73,5	2,6	2,9	377,6	456,5
Mujeres	2,3	2,1	0,6	13,9	19,0
Ambos sexos	75,8	4,7	3,5	391,5	475,5

**Fuente: EPA- 2006 3ºT**

Asimismo, hacemos una llamada de atención sobre el reducido número de mujeres empresarias o pertenecientes a cooperativas en el sector de la construcción, que es tan solo de 1.300, frente a las 129.800 mujeres que ocupan esta situación profesional en el conjunto de actividades de nuestra comunidad, destacando aún más este dato si consideramos que la construcción es el segundo sector en producción en Andalucía.

También existen diferencias entre hombres y mujeres en cuanto al grupo de edad más común en esta actividad. Mientras en los hombres el grupo de edad predominante es entre los 30 y 44 años, las mujeres ocupadas en la construcción tienen una edad media más baja, siendo más representativas las que tienen entre 16 y 29 años, quizás debido a su reciente incorporación al mercado laboral de la construcción.

Por todo ello, para facilitar la presencia de las mujeres en estas actividades masculinizadas, es necesario identificar qué limitaciones obedecen a la realidad de la tarea y cuales son consecuencias de estereotipos y prejuicios de género. Tras ello hay que actuar hasta desterrar estos roles deterministas y discriminatorios para ambos sexos, pero especialmente lesivos para las mujeres.

## 5. SALUD LABORAL Y PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES.

La salud ha sido definida por la Organización Mundial de la Salud (OMS) como el estado completo de bienestar físico, mental y social, y no solamente como la ausencia de enfermedades. Tomando como base esta definición, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) establece que la Salud Laboral tiene por finalidad “fomentar y mantener el más alto nivel de bienestar físico, mental y social de las personas empleadas en cualquier profesión”, con lo cual se establece una clara relación entre la salud de las personas y las condiciones de trabajo.

No debemos olvidar que hoy en día, en nuestra sociedad, el trabajo es uno de los valores fundamentales y una de las necesidades básicas de cualquier persona. Igualmente debemos tener en cuenta que, dentro de la economía de mercado en la que nos movemos, la valoración del trabajo realizado por cualquier persona está plenamente identificada con los resultados obtenidos, es decir, su “producción”. Sin embargo, el óptimo desarrollo de ese trabajo a fin de alcanzar los resultados esperados está íntimamente ligado a una serie de factores determinantes que pueden ser organizacionales, humanos o materiales.

Por todo ello, en cualquier actividad económica, para alcanzar un buen nivel de producción deben cuidarse estos factores, con el objetivo de evitar que por una incidencia negativa de los mismos se produzcan “pérdidas”. Pero no nos referimos a pérdidas materiales, sino a deficiencias en los aspectos fundamentales que componen la definición de Salud Laboral, es decir, merma en los factores físicos, ambientales y sociales que inciden directamente en la actividad de la persona empleada.

Asimismo, las problemáticas y roles predeterminados, existentes hoy en día en nuestra sociedad, determinan las condiciones de vida y trabajo de toda la población, y esto, a su vez, afecta a la salud de la misma. Ante esta situación surge la necesidad de aplicarse a estudios sobre Salud Laboral y políticas de prevención, ya que la pérdida de salud en el trabajo termina siendo una consecuencia y una causa de problemas sociales.

En 1986, el Comité de Expertos de la OMS, en su trabajo sobre Detección Precoz del Deterioro de la Salud debido a la Exposición Profesional, define la salud como “una forma de funcionar en armonía con su medio (trabajo, ocio y vida en general). No solo significa el verse libre de dolores o enfermedades, sino también la libertad para desarrollar y mantener sus capacidades funcionales. La salud se desarrolla y se mantiene por una acción recíproca entre el genotipo y el medio total”.

Como el medio de trabajo constituye una parte importante del medio total en que vive el hombre, e igualmente la mujer, la salud de ambos depende en gran medida de las condiciones de trabajo, y hemos de reconocer que dichas condiciones laborales son muy distintas aún para las personas empleadas, según su sexo.

En nuestra sociedad, ser hombre o mujer es una variable fundamental que determina ciertas diferencias. Desde el punto de vista biológico, la única diferencia recogida en las prácticas preventivas es la relacionada con la reproducción, pero afortunadamente cada vez se documentan con mayor claridad diferencias específicas de cada sexo a otros niveles que igualmente influyen en la salud laboral. Sin embargo, las que han sido menos consideradas como factores importantes que impactan de manera diferencial la salud laboral de hombres y mujeres, y las menos reconocidas como fuente de inequidad y de desventaja para las trabajadoras, son las desigualdades sociales y culturales. Estas diferencias han sido ignoradas por la cultura predominante de la prevención, basada hasta ahora en una falsa homogeneidad de la población trabajadora masculina. Esta situación implica que, tanto por razones biomédicas como por las inequidades que los roles de género han impuesto a las mujeres, se requiera dar un giro importante y significativo a la cultura preventiva, que considere además la complejidad del binomio mujer trabajadora y salud, atendiendo su situación como trabajadora conjuntamente con su papel como proveedora de servicios a nivel doméstico y comunitario.



## 5.1. RIESGOS LABORALES

Para abordar el estudio sobre la salud laboral y la prevención de riesgos laborales de todos y todas los trabajadores y trabajadoras, materia tan extensa y a la vez tan desconocida, consideramos imprescindible la identificación de los riesgos laborales más usualmente reconocidos como tales hasta ahora, a fin de analizar su dimensión con perspectiva de género.

Para ello debemos empezar abordando los principales conceptos que fundamentan toda la materia de estudio.

Partimos de la realidad laboral en la que el desarrollo del trabajo se manifiesta o materializa a través de los llamados **Factores o Agentes del Trabajo**, que están íntimamente relacionados con las **condiciones laborales** y la **organización del trabajo**.

Cuando dichos Factores o Agentes están en condiciones **deficientes** se consideran **Factores de Riesgo**, entendiendo como riesgo la probabilidad de que ante un determinado peligro se produzca un cierto daño.

De acuerdo con lo visto hasta ahora y basándonos en el contenido del Art. 4 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, donde se recoge la definición de condiciones de trabajo como “cualquier característica del trabajo que pueda tener una influencia significativa en la generación de riesgos para la seguridad y la salud de la persona trabajadora”, podemos clasificar los factores de riesgo laboral en diferentes grupos, como analizaremos más adelante, y en base a ellos pueden originarse daños de distinta envergadura y consecuencias.

Se entenderán como “**daños derivados del trabajo**” las consecuencias producidas por un peligro sobre la calidad de vida individual o colectiva de las personas trabajadoras, es decir, las enfermedades, patologías o lesiones sufridas con motivo y ocasión del trabajo. En este sentido, quedan establecidos tres tipos de daños derivados del trabajo. Son los siguientes:

**1. Accidente de trabajo:** Se puede considerar accidente laboral toda lesión que sufre un/a trabajador/a ocurrida en el lugar de trabajo, siempre que no haya mediado dolo o imprudencia por parte de dicha persona. Según la V Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo, un 13,1% de los trabajadores refiere haber tenido algún accidente de trabajo en los últimos dos años, alcanzándose un 19,5% en el sector de la Construcción. Respecto a 1999, se ha detectado un incremento de 3 puntos en la proporción de trabajadores que refieren haber tenido un accidente de trabajo. No obstante, como en anteriores Encuestas, se debe hacer hincapié en el hecho de que los datos referentes a siniestralidad laboral son sólo orientativos y no deben sustituir a aquellos aportados en las estadísticas oficiales. De hecho, la pregunta formulada hace referencia a la ocurrencia de cualquier accidente de trabajo, con o sin baja, durante un periodo de dos años.

**2. Enfermedad profesional:** Son aquellas enfermedades causadas directa y exclusivamente por un factor de riesgo propio del trabajo. Actualmente, una gran parte de las enfermedades laborales se presentan de forma insidiosa, con carácter inespecífico y tras un período relativamente largo de latencia.

En los accidentes de trabajo la relación causa-efecto es evidente en la mayoría de los casos, pero muchas enfermedades profesionales aparecen con una sintomatología inespecífica, lo que favorece que la demanda se dirija, en primer lugar, al médico de familia, y quede sin visualizarse su causa laboral. De hecho, según los resultados de la última encuesta de condiciones de trabajo, tan solo un 3% de la población encuestada señala haber sido diagnosticada o estar en trámite de diagnóstico de alguna enfermedad profesional. Este porcentaje no se distribuye homogéneamente en todas las ramas de actividad, encontrándose la mayor frecuencia estadística en Química con un 5,3% (Construcción 2,1%), debido al mejor conocimiento, y con ello reconocimiento, de ciertas enfermedades laborales relacionadas con causas muy claras, mientras otras permanecen ignoradas.

Respecto al tipo de enfermedad profesional, en el conjunto de la población activa siguen destacando las enfermedades músculo esqueléticas (ver Tabla 8) con una frecuencia global del 59,8% sobre el total de trabajadores/as, y constituyen la única enfermedad profesional detectada entre la población encuestada perteneciente al sector de la construcción.

**Tabla 8: Tipo de enfermedad profesional diagnosticada o en trámite de reconocimiento**

Tipo de enfermedad profesional	% trabajadores
Enfermedades de la piel	8,8
Neumoconiosis o enfermedades pulmonares	6,0
Enfermedades infecciosas	3,8
Hipoacusia/sordera	3,7
Enfermedades o intoxicaciones por metales	1,5
Enfermedades o intoxicaciones por otras sustancias químicas	-
Enferm. de los huesos, músculos o articulaciones	59,8
Otra	19,4
N.C.	1,3

**Base: Trabajadores que han sido diagnosticados o están en trámite de reconocimiento de alguna enfermedad profesional**

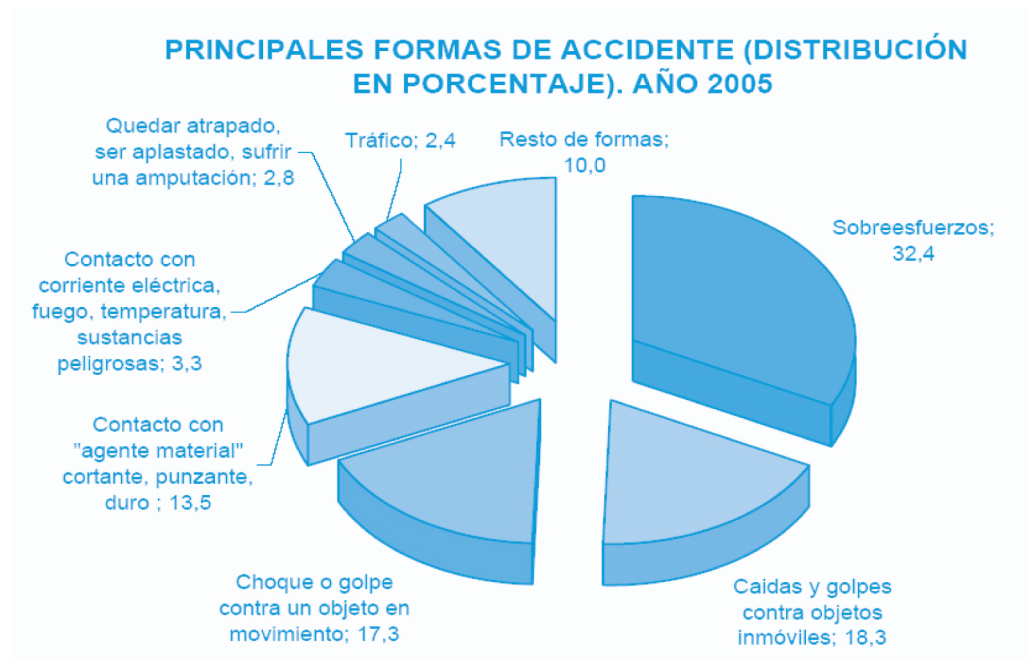
**Fuente: V Encuesta Nacional Condiciones de Trabajo**

**3. Enfermedades relacionadas con el trabajo:** Son aquellas enfermedades inespecíficas que presentan más de un agente causal; aquellas en las que los riesgos laborales actúan como factores causales significativos junto a factores externos al medio laboral o factores hereditarios, pudiendo pues el trabajo causarlas en parte, agravarlas o acelerar su evolución. Las condiciones de trabajo generan factores de riesgo que pueden favorecer la aparición o el incremento en la incidencia de enfermedades ya existentes en la población general. Los problemas de salud asociados al medio laboral son, en muchas ocasiones, difíciles de detectar.

En ocasiones, no son tanto las condiciones de trabajo como su rápida transformación la que genera trastornos de salud, debido al sobreesfuerzo físico y psíquico que supone la adaptación a los cambios acelerados. Además, las nuevas tecnologías, que permiten reducir el número de trabajos realizados en condiciones desfavorables o perjudiciales, pueden comportar a su vez un aumento de tensión debido al ritmo que se imprime a la interacción persona-máquina y a la misma distribución del tiempo de trabajo.

Como vimos anteriormente, estos daños pueden estar originados por múltiples agentes o factores que inciden en distintas facetas de la vida laboral de la persona empleada y que son determinantes para la salud de la población trabajadora. A continuación, en las siguientes graficas 11 y 12 queda reflejada la distribución en porcentaje de las principales causas de accidente durante el año 2005 (Gráfico 11) y las principales formas de accidentes mortales (Gráfico 12) durante el mismo periodo.

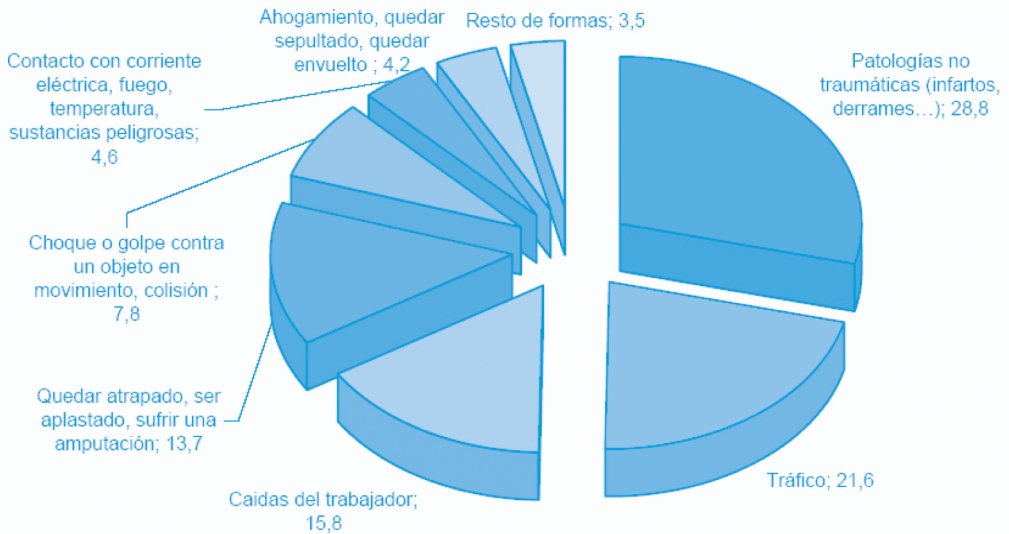
### GRÁFICO 11



**Fuente: Evolución de la siniestralidad. Periodo interanual julio 05/junio 06 (INSHT)**

## GRÁFICO 12

### PRINCIPALES FORMAS DE ACCIDENTE MORTAL (DISTRIBUCIÓN EN PORCENTAJE). AÑO 2005



**Fuente: Evolución de la siniestralidad. Periodo interanual julio 05/junio 06 (INSHT)**

A continuación analizaremos estos factores y, en base a la deficiencia de los mismos, los posibles daños que se pueden producir. Para ello clasificaremos los riesgos laborales en dos grandes bloques, atendiendo al origen de los agentes del trabajo que pueden generarlos. Serían los siguientes:

- Riesgos en el Medio Laboral: Aquellos relacionados con agentes del entorno físico laboral y todos los elementos que lo componen.
- Riesgos por las características del trabajo y su organización: Los derivados de factores que determinan las condiciones del puesto de trabajo a desarrollar y su entorno, así como las relaciones sociales laborales.

En la siguiente tabla (Tabla 9) se recoge una posible clasificación de agentes del trabajo que pueden suponer riesgo, según criterio establecido anteriormente, con otros subapartados y algunos ejemplos.

**Tabla 9:** Clasificación de factores o agentes de riesgos

<b>EL MEDIO LABORAL</b>	<b>Agentes Mecánicos</b>	Instalaciones Maquinaria Equipamiento
	<b>Agentes Físicos</b>	Iluminación Ruido Vibraciones Calor/frío Humedad Radiaciones
	<b>Agentes Químicos</b>	Aerosoles Gases Líquidos Sólidos
	<b>Agentes Biológicos</b>	Bacterias Virus Hongos
<b>TRABAJO Y ORGANIZACIÓN</b>	<b>Factores Ergonómicos</b>	Exigencias físicas del trabajo Manipulación manual de cargas Dimensiones del puesto de trabajo Posturas
	<b>Factores</b>	Jornada - Turnos - Horario Actividad repetitiva y monótona Ritmos de trabajo Carga mental Discriminaciones

### 5.1.1. EL MEDIO LABORAL

Hace referencia al entorno físico que rodea al trabajador o la trabajadora, específicamente a los agentes mecánicos, físicos, químicos y biológicos que pueden incidir en la salud o integridad de esta persona.

■ **AGENTES MECÁNICOS:** Se incluyen en este grupo las condiciones materiales que influyen fundamentalmente sobre la accidentabilidad: pasillos y superficies de tránsito, aparatos y equipos de elevación, vehículos de transporte, maquinarias, herramientas, instalaciones eléctricas, etc.

Asimismo en este apartado se contempla la energía empleada para la actividad a desarrollar, ya que en función de ella pueden producirse diferentes daños, como podrían ser:

- Energía mecánica: golpes, caídas, etc.
- Energía térmica: quemaduras
- Energía eléctrica: electrocución
- Energía química: daños dermatológicos

Del estudio y conocimiento de los citados factores de riesgo se encarga la “seguridad del trabajo”, técnica de prevención de los accidentes de trabajo.

■ **AGENTES FÍSICOS:** Se incluyen en este grupo los denominados “contaminantes físicos”, tales como: iluminación, ruido, vibraciones, condiciones termo higrométricas (calor, humedad, frío) radiaciones ionizantes y no ionizantes, presión atmosférica, etc. Como factores de riesgo pueden originar cambios biológicos en el organismo, dañar la salud, generar procesos de envejecimiento o, simplemente, causar incomodidad e ineficacia en el puesto de trabajo. Pueden pues dar lugar a diferentes tipos de enfermedades profesionales o accidentes.

En la V Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo se han estudiado los agentes físicos más influyentes en las condiciones laborales:

- Ambiente térmico: considerado un factor decisivo en el sector de la construcción, sobre todo en la actividad en obra, ya que se desarrolla al aire libre.
- Ruido: Por sector de actividad, las personas encuestadas que con mayor frecuencia se quejan de ruido molesto son las pertenecientes a la Construcción, representando un 46,7% de los que marcaron esta opción.
- Vibraciones: El mayor porcentaje de exposición a vibraciones en mano-brazo (19,8%) y en otras partes del cuerpo (4,4%), se recoge en las encuestas aplicadas en el sector de la construcción.

■ **AGENTES QUÍMICOS:** Son los llamados “contaminantes químicos”, y se considera como tal toda sustancia orgánica o inorgánica, natural o sintética y carente de vida propia presentes en el aire del entorno laboral en forma de gases, vapores, nieblas, aerosoles, humos polvos, etc. Puede causar efectos adversos a las personas expuestas, y según el daño que pueden ocasionar se califican como tóxicos, nocivos, irritantes, cancerígenos, mutagénicos, sensibilizantes,...

Se pueden considerar dos vías fundamentales de entrada de contaminantes químicos: por manipulación o por inhalación. Según datos obtenidos en la V Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo:

- El 19% de los/as trabajadores/as encuestados manifestó *manipular* sustancias o productos nocivos o tóxicos en su puesto de trabajo, y de las personas encuestadas pertenecientes al sector de la construcción, el 17,7% marcó este riesgo en sus condiciones laborales.
- Aunque en conjunto el 22,3% de los trabajadores expresa que en su puesto de trabajo respira polvos, humos, aerosoles, gases o vapores nocivos o tóxicos (excluido humo de tabaco), el sector de actividad en el que este tipo de exposiciones es mayoritaria es la Construcción, siendo señalado por el 5º,6% de las personas encuestadas. En cuanto a los datos por sexo, los hombres dicen respirar estas sustancias o productos en un 28,2% y las mujeres en un 12,3%.



La posible acción nociva de estos contaminantes depende de dos factores determinantes: su toxicidad específica y el grado de exposición al mismo, lo cual depende básicamente de la duración de la propia exposición y la concentración del contaminante presente en el medio.

Existen numerosas sustancias químicas de uso en el mundo laboral, pero tan solo de un número muy reducido de ellas podemos decir que conocemos sus propiedades, características y riesgos.

Sí sabemos que las enfermedades laborales relacionadas con el uso de sustancias químicas en el puesto de trabajo son diversas, desde leves afecciones dérmicas o alérgicas, a diversos tipos de tumores.

En los últimos tiempos se ha podido establecer relación entre algunas sustancias químicas y la alteración de la reproducción, e incluso la transmisión de contaminantes a generaciones siguientes, y este riesgo se ha convertido en uno de los problemas emergentes más preocupantes en nuestros días. Desde mediados del siglo XX numerosas especies, muy diferentes entre sí y localizadas en diferentes áreas del planeta, están sufriendo alteraciones de su sistema endocrino debido a la exposición a sustancias sintéticas. El sistema endocrino es un complejo sistema químico interno que regula funciones vitales de nuestro organismo, como son el metabolismo, la reproducción, el desarrollo embrionario, el sistema inmunológico e incluso aspectos del comportamiento psicosocial. Las sustancias que regulan estas funciones se llaman hormonas.

En el desarrollo de la investigación de estos sucesos se empezaron a observar problemas de este tipo también en seres humanos, por lo que se planteó el estudio sobre estos agentes de riesgo a los que se denominó, debido a sus efectos, Disruptores endocrinos.

Los **Disruptores endocrinos** son sustancias químicas capaces de alterar el sistema hormonal y ocasionar diferentes daños sobre la salud de las personas expuestas, así como sobre su progenie. Los efectos más preocupantes ocurren en hijos e hijas expuestos en su periodo fetal o durante su lactancia. Estos compuestos también afectan a la fertilidad y al proceso reproductivo.

El amplio catálogo de disruptores endocrinos va creciendo día a día, y comprende desde productos químicos sintetizados por el hombre hasta sustancias naturales del medio ambiente, por lo que todos/as estamos expuestos/as a ellos en nuestra vida cotidiana y, fundamentalmente, en nuestro entorno laboral.

En los estudios realizados hasta ahora destaca la importancia de este riesgo químico sobre la mujer, no solo por los efectos directos sobre su salud, sino por la trascendencia de la exposición uterina, sobre todo en etapa embrionaria o fetal. Por ello, la mujer en edad fértil se convierte en el centro de atención de este problema, reclamando más estudios sobre estas sustancias y sus puestos de trabajo, así como una investigación exhaustiva de los efectos de las mismas con perspectiva de género.

Aunque el uso, manipulación y/o almacenaje de sustancias químicas son prácticas habituales en casi todos los sectores, por lo que un considerable porcentaje de la población trabajadora está expuesta a estos riesgos, el desconocimiento de estas sustancias dificulta el análisis y prevención de los riesgos que conllevan.

También hay que considerar que un gran número de las actividades laborales feminizadas en nuestra sociedad implican el uso de este tipo de sustancias (industria textil, calzado, limpieza,...), y si se sabe poco de estos compuestos químicos y sus riesgos para el medio ambiente y la salud, menos aún se conocen sus efectos sobre la mujer trabajadora, ya que los pocos estudios que se han desarrollado sobre la materia, se han realizado en y para una población trabajadora de hombres, sin considerar que las sustancias químicas pueden afectar de forma diferente y específica la población femenina. Al abordar esta situación, en ningún momento se pueden obviar las diferencias biológicas entre hombres y mujeres, tanto a nivel anatómico, como fisiológico e incluso bioquímico, y fundamentalmente en los procesos hormonales, por ser estas moléculas muy distintivas y específicas de cada sexo.

De hecho, existen diferencias biológicas entre ambos sexos en relación a cómo pueden penetrar las sustancias en nuestros organismos y cómo se almacenan o metabolizan. Sin embargo, estas diferencias no se contemplan adecuadamente en los estudios toxicológicos ni en los protocolos de atención médica preparados para una población trabajadora falsamente homogénea (masculina), y esto conlleva niveles de protección insuficientes para las mujeres. En este sentido, ciertos compuestos organoclorados están ligados a cáncer de mama u ovarios, e incluso existen estudios que relacionan el cadmio con la osteoporosis.

■ **AGENTES BIOLÓGICOS.** También llamados “contaminantes biológicos”, constituidos por microorganismos como: bacterias, virus, hongos, protozoos, etc. Estos agentes están íntimamente relacionados con la Salud e Higiene en el trabajo y pueden ser causantes de enfermedades profesionales. Estos seres vivos microscópicos pueden estar presentes en determinados puestos de trabajo (Ej. Sanidad), siendo capaces de producir efectos adversos para la salud de la persona trabajadora, como pueden ser procesos infecciosos, intoxicaciones o reacciones alérgicas.

Según los datos de la V Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo, el 9,2% de los/as trabajadores/as señala la presencia de agentes biológicos en su puesto de trabajo, siendo más bajo el porcentaje en el sector Construcción, donde tan solo un 5,6% de las personas encuestadas perciben este riesgo.

Como medida preventiva básica de los agentes biológicos es fundamental prestar especial atención a las condiciones de higiene en el puesto de trabajo.

Del estudio y conocimiento de los citados factores de riesgo de origen físico, químico o biológico se encarga la “Higiene en el trabajo”, técnica dirigida a la prevención de enfermedades profesionales

## 5.1.2. TRABAJO Y ORGANIZACIÓN

El diseño del puesto de trabajo es un factor estrechamente relacionado con muchos de los riesgos laborales, siendo una de las causas fundamentales de accidentes y lesiones músculo esqueléticas derivadas del trabajo.

Son muchos los factores que inciden en las condiciones de un puesto de trabajo. Podemos establecer dos grupos:

- Factores derivados de las características específicas de la actividad a desarrollar, en los que se incluyen las exigencias que la tarea impone al individuo que las realiza (esfuerzo, manipulación de cargas, posturas de trabajo, niveles de atención, etc.) que son determinante de la carga de trabajo, tanto física como mental, y pueden originar daños en la salud. Del estudio y conocimiento de estos factores de riesgo se encarga la “ergonomía”
- Factores derivados de la organización del trabajo, dentro de los cuales podemos encontrar:
  - o Factores de organización temporal (jornada, ritmo de trabajo, turnos, etc.)
  - o Factores dependientes de la tarea (automatización, comunicación y relaciones sociales, posibilidad de promoción, monotonía, iniciativa, etc.)

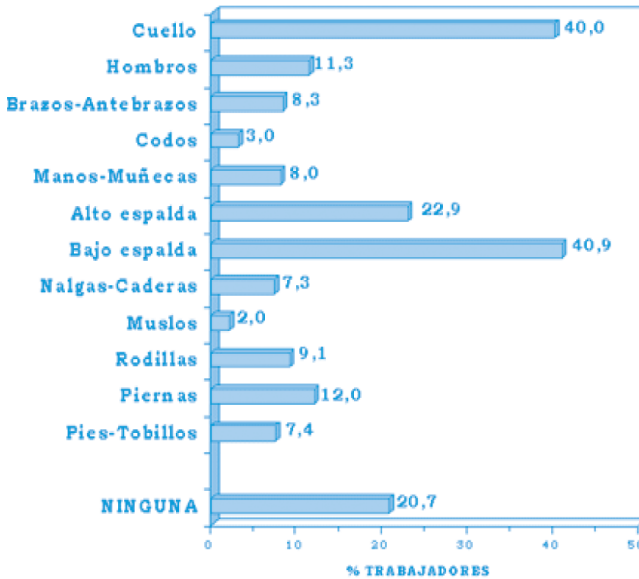
Del estudio de estos factores de riesgo se encarga la psicología.

**FACTORES DERIVADOS DE LA CARGA DE TRABAJO. FACTORES ERGONÓMICOS.** La Real Academia de la Lengua Española define el término ERGONOMÍA como el “Estudio de datos biológicos y tecnológicos aplicados a problemas de **mutua adaptación entre el hombre y la máquina**”. Este ajuste es fundamental para el buen desarrollo del puesto de trabajo y, partiendo de las características propias de la persona encargada de desarrollar dicho puesto, se deben adaptar las condiciones del entorno al mismo. Los principales factores ergonómicos a tener en cuenta a la hora de diseñar cualquier puesto de trabajo son los siguientes: aspectos dimensionales del puesto, posturas, exigencias físicas del trabajo a realizar como cargas, manipulación, etc.

Uno de los indicadores fundamentales de la carga física es la posición de trabajo. En este sentido, según la V Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo, la posición más habitual es *de pie andando frecuentemente*, alcanzando un 60% en el personal encuestado perteneciente a la Construcción. Es en este sector donde se dan las posiciones de trabajo más penosas, y un 9,4% señala como posiciones habituales de trabajo *de pie con las rodillas flexionadas, arrodillado o en cuclillas*.

Las lesiones laborales que se dan más frecuentemente en la población trabajadora son aquellos daños provocados con las exigencias físicas del trabajo a realizar, lo cual afecta al sistema músculo-esquelético de la persona trabajadora. De hecho, los **DAÑOS MÚSCULO-ESQUELÉTICOS** de origen laboral se han incrementado de una manera notable en la última década, afectando a la población trabajadora de todos los sectores y ocupaciones, con independencia de la edad y el género.

**Gráfico 13 - Localización de las molestias músculo esquelética**



**Fuente: MTAS - V ENCUESTA NACIONAL DE CONDICIONES DE TRABAJO**

Constituyen un problema de primera magnitud en materia de salud en todos los países industrializados, y una de las primeras causas de absentismo laboral. Son lesiones de músculos, tendones, nervios y articulaciones que se localizan con más frecuencia en cuello, espalda, hombros, codos, muñecas y manos. Reciben nombres como: contracturas, tendinitis, síndrome del túnel carpiano, lumbalgias, etc. El síntoma predominante es el DOLOR, asociado a la inflamación, pérdida de fuerza, y dificultad o imposibilidad para realizar algunos movimientos, etc.

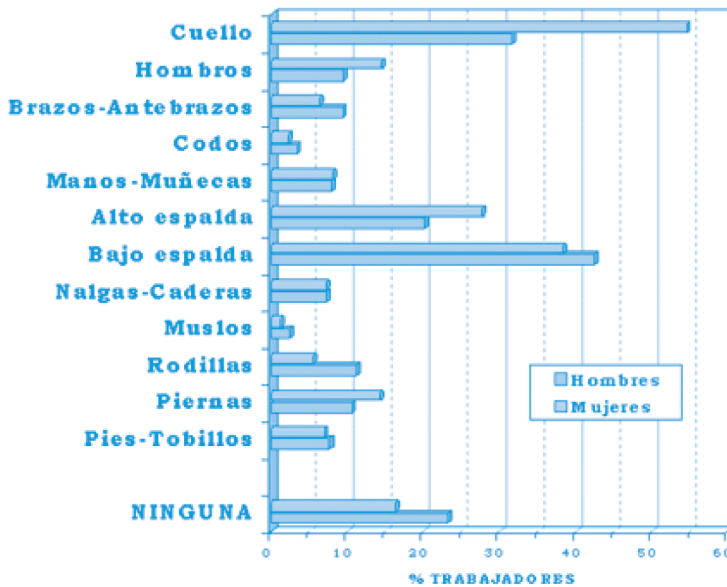
Según datos obtenidos en la V Encuestas Nacional de Condiciones de Trabajo, el 79,3% de las/os entrevistadas/os señala sentir alguna molestia músculo esquelética. En el Gráfico 13 se recogen los porcentajes de respuestas obtenidos en este estudio para cada una de las distintas zonas del cuerpo consideradas. Las frecuencias de respuesta más numerosas corresponden a la parte baja de la espalda (40,9%) y al cuello (40%), seguidas por la parte alta de la espalda (22,9%).

Cabe destacar como dato significativo que las molestias localizadas en espalda y cuello, así como las de las extremidades superiores (hombros, brazos/antebrazos, codos y manos/muñecas) han mostrado un continuo aumento en las cinco Encuestas Nacionales sobre Condiciones de Trabajo realizadas hasta hoy.

Las molestias músculo esqueléticas más frecuentes varían según la rama de actividad considerada. Destacan los elevados porcentajes de trabajadores en la Construcción que señalan la *parte baja de la espalda* (54,4%). Asimismo, es en esta actividad donde más se requiere *desplazar cargas pesadas y realizar una fuerza importante* durante más de media jornada.

Si bien no hay grandes diferencias en la frecuencia de este tipo de daños según el sexo de los trabajadores, sí conviene destacar dos aspectos específicos de género: en primer lugar, este tipo de lesiones son sensiblemente más frecuentes en mujeres que en hombres y, además, existen diferencias entre las zonas lesionadas en unas y otros.

**Gráfico 14: Localización de las molestias músculo esqueléticas según sexo**



**Fuente: MTAS - V Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo**

Como prueba de esto, observamos que las molestias músculo esqueléticas de cuello son significativamente más frecuentes en las mujeres (54,5%) que en los hombres (31,6%). (Ver Gráfico14)

La diferencia en cuanto a la localización del daño músculo esquelético entre la población trabajadora femenina y la masculina puede deberse a la distinta realidad laboral de un sexo y otro, determinada por roles de género asignados culturalmente, entre los que cabe destacar:

- Por lo general, las tareas asignadas a las mujeres conllevan movimientos repetitivos, de gran precisión y que, en muchos casos precisan posturas forzadas, mientras que los hombres están más expuestos a manipulación de cargas pesadas.
- Las mujeres en nuestra sociedad, por su escasa educación física debida a la cultura existente, tienen menos fuerza muscular que los hombres, por lo cual las mismas condiciones tienen efectos mayores sobre ellas.

- La doble presencia, es decir, las responsabilidades familiares combinadas con las condiciones laborales, afectan en un doble sentido a la salud de la trabajadora. Por un lado, supone una mayor exposición al mismo tipo de riesgos en común con los trabajos remunerados más frecuentes de las mujeres, y por otro lado supone que no descansan lo suficiente. Esta falta de reposo es otro factor que aumenta la tensión de la trabajadora y con ello el riesgo de problemas músculo esquelético.

**FACTORES DERIVADOS DE LA ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO. FACTORES PSICOSOCIALES:** Podemos definir estos factores como “el conjunto de interacciones que tienen lugar en la empresa entre, por una parte, el contenido del trabajo y el entorno en el que se desarrolla y por otra la persona, con sus características individuales y su entorno extra-laboral, que pueden incidir negativamente sobre la seguridad, salud, rendimiento y satisfacción del trabajador”.

Son numerosos y diversos los factores psicosociales que influyen en el contexto laboral. Comprende tanto aspectos físicos como otros relativos a la organización del trabajo y a la calidad de las relaciones sociales existentes en el entorno del puesto de trabajo. Algunos de los más importantes son: horarios, jornadas, tipo de trabajo (rutina, monotonía), carga mental, gestión del personal, relaciones,...

Hasta ahora, al hablar de prevención de riesgos en el puesto de trabajo se limitaba este concepto a su aspecto físico y de medios materiales, a fin de prevenir siniestralidad y algún daño sanitario muy específico en cuanto a higiene - enfermedad. Pero los accidentes de trabajo, aún siendo un grave problema, no son el único factor de riesgo laboral, ni tampoco el que más nos altera la vida cotidiana. En la Tabla 10 se incluyen los principales factores psicosociales laborales, integrados en dos grupos según las causas que los originan.



**Tabla 10**

CLASIFICACIÓN DE FACTORES PSICOSOCIALES	
Características del puesto de trabajo	Organización del trabajo
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Iniciativa/Autonomía</li> <li>• Ritmos de trabajo</li> <li>• Monotonía/Repetitividad</li> <li>• Nivel de cualificación exigido</li> <li>• Nivel de responsabilidad</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Estructura de la organización               <ul style="list-style-type: none"> <li>- Comunicación en el trabajo</li> <li>- Estilos de mando</li> <li>- Participación en la toma de decisiones</li> <li>- Asignación de tareas</li> </ul> </li> <li>• Organización del tiempo de trabajo               <ul style="list-style-type: none"> <li>- Jornadas de trabajo/descanso</li> <li>- Horarios de trabajo</li> </ul> </li> <li>• Características de la empresa</li> </ul>

Otro grupo a considerar es el relacionado con las características específicas de la persona empleada, entre las que hay que distinguir:

■ **Características individuales:**

- Rasgos de personalidad
- Edad
- Motivación
- Formación
- Actitudes
- Aptitudes

■ **Factores extralaborales:**

- Factores socioeconómicos
- Vida familiar
- Entorno social
- Ocio y tiempo libre.

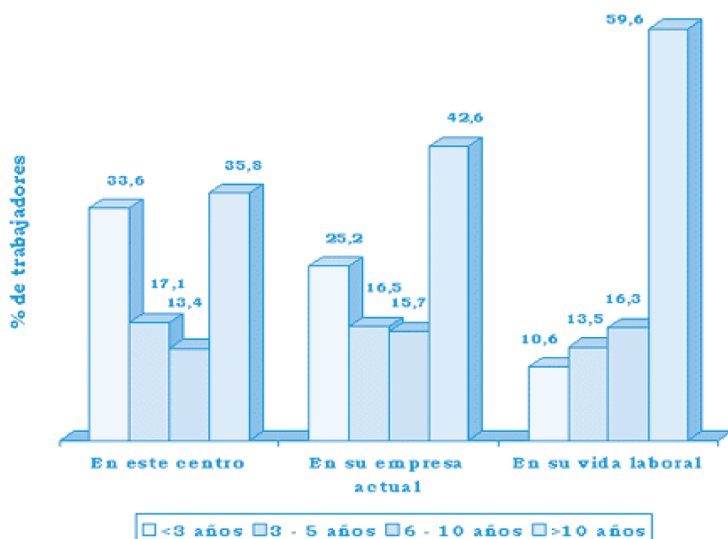
Afortunadamente, se va tomando conciencia de la importancia de todos estos aspectos fundamentales en la materia objeto de estudio. Desde hace tiempo, existe evidencia de la relación entre la organización del trabajo y el estado de salud de la persona trabajadora, sobre todo su asociación con enfermedades cardiovasculares, primera causa de mortalidad en los países desarrollados.

A continuación analizaremos algunos de estos factores psicosociales más relevantes y que pueden afectar a la salud de los/as trabajadores/as, ya que suponen altos índices de carga mental de trabajo. Son los siguientes:

- **Alto nivel de exigencia** en cuanto a productividad en el menor tiempo posible, es decir, mantenimiento de un nivel elevado de atención, ritmo de trabajo y, en numerosos casos, sensación de monotonía. Los datos obtenidos en la V Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo reflejan, en opinión de los trabajadores, unas exigencias de producción elevadas, ya que el 65,4% manifiesta que para desempeñar el trabajo es necesario mantener una gran atención, y el 40,1% considera necesario un elevado ritmo de trabajo para cumplir los objetivos exigidos en su puesto de trabajo. Los resultados de la presente Encuesta, respecto a los obtenidos en la de 1999, muestran una reducción de la sensación de monotonía de las tareas mientras se produce un significativo incremento en la percepción de exigencia de altos niveles de atención y ritmo elevado de trabajo durante más de la mitad de la jornada laboral. De los trabajadores que manifiestan tener *siempre o frecuentemente* sensación de monotonía, un 54,9% realiza tareas muy repetitivas durante más de la mitad de la jornada.

Si tenemos en cuenta la posible relación entre sensación de monotonía y antigüedad observamos que los porcentajes varían en función de que se refieran a la *antigüedad en el centro, en la empresa o en la vida laboral* (ver Gráfico 15).

**GRÁFICO 15: Sensación de monotonía según antigüedad realizando su trabajo en el centro de trabajo actual, en la empresa actual y en la vida laboral.**



**Fuente: MTAS - V Encuesta Nacional de condiciones de Trabajo**

**Base: Trabajadores con sensación de monotonía “siempre” o “frecuentemente”**

- **Condiciones del puesto de trabajo fijadas y cerradas**, sin posibilidades de adaptación ni control por parte de la persona que lo desempeña. En este sentido, el último estudio del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (V ENCT) considera distintas variables para determinar el papel de la población trabajadora en las condiciones de su puesto, como pueden ser: ritmo de trabajo, frecuencia del trabajo, autonomía en el puesto, tiempo de trabajo, etc.

Respecto a los determinantes del ritmo de trabajo, en las respuestas de la población trabajadora se observa que casi la mitad de ella (43,7%) señala que su ritmo de trabajo viene determinado principalmente por las *demandas directas de personas* (clientes, pasajeros, alumnos, pacientes, etc.). El segundo factor en frecuencia, determinante del ritmo de trabajo, corresponde al cumplimiento de *plazos de tiempo* (producción establecida en corto plazo de tiempo fijado), que afecta a un 19% de los trabajadores. En este caso destaca nuestro sector de estudio, la Construcción (25,6%), en el que, además de los *plazos*, el ritmo del trabajador está determinado por el *trabajo de los compañeros* (21,7%).

Respecto a la posibilidad de ausentarse del puesto de trabajo, una décima parte de los trabajadores (10,1%) indica no poder detener su trabajo o ausentarse de él cuando lo necesita. Algo más de la mitad (57,1%) puede hacerlo sin necesidad de ser sustituido por un compañero. Por sector de actividad, el porcentaje más alto de trabajadores que no pueden detenerse o ausentarse de su trabajo se registra en Construcción (14,9%).

Otro factor a considerar es el tiempo de trabajo, y para ello se han tenido en cuenta las siguientes variables: duración de la jornada, tipo de horario habitual, trabajo en sábados y días festivos, tipo de control horario y necesidad de prolongar la jornada laboral. La media total de horas trabajadas por semana es de 39,9 con una desviación típica de 6,6, sin embargo, la media para los/as trabajadores/as de Construcción es de 42,6 horas/semana.

Según los datos obtenidos en el cuestionario de empresa, los horarios más frecuentes son la jornada partida, con el 52% de los encuestados, que al analizarlo por sectores, en el caso de los trabajadores de la Construcción alcanza al 93%. En cuanto al tipo de control horario, cabe destacar que la mayoría de los trabajadores tiene un horario rígido (76,4%), es decir, hora fija de entrada y salida del trabajo, y este porcentaje es significativamente mayor en la construcción, actividad donde el 90,4% de la población activa del sector entrevistada manifiesta esta inflexibilidad en su horario laboral.

Finalmente, en cuanto a si los trabajadores suelen prolongar su jornada laboral remunerada, con o sin compensación, bien sea económica o en tiempo libre, un 46% de los trabajadores responde que sí lo hace: un 24% con compensación y un 22% sin compensación. En la Tabla 11 se muestra la distribución de esta variable según sexo. Como podemos observar, hay una mayor frecuencia de hombres que de mujeres (49% de hombres y 41% de mujeres) que acostumbran a prolongar su jornada de trabajo remunerado; sin embargo, es más frecuente entre las mujeres prolongar la jornada laboral sin ningún tipo de compensación, ni económica ni en tiempo libre (19% de hombres y 28% de mujeres).

**Tabla 11: Distribución de los trabajadores según prolonguen su jornada laboral y sexo**

Datos en %	Hombres	Mujeres	TOTAL
Sí, con compensación económica o compensación en tiempo libre	29,8	13,4	23,7
Sí, sin compensación	19,4	27,8	22,4
No	50,7	58,4	53,6
N.C.	0,2	0,4	0,3

**Fuente: MTAS – INSHT / V Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo**

La razón fundamental por la que habitualmente se prolonga la jornada laboral es la sobrecarga de trabajo (74,1%).

**- Falta de apoyo social en el trabajo**, prima la efectividad individualizada, con posibles consecuencias por los errores. Por compensaciones del trabajo se consideran el “control del status”, la “estima” y el salario. El control del status incluye la estabilidad laboral o los cambios no deseados de condiciones de trabajo, la falta de perspectiva de promoción y la realización de una tarea que está por debajo de la propia cualificación. La estima incluye el respeto, el reconocimiento y el trato justo. No olvidemos que todas estas circunstancias de precariedad laboral se repiten frecuentemente en la población activa femenina.

Como hemos visto anteriormente, la división sexual del trabajo (segregación vertical y horizontal) ha supuesto la inserción de la mujer en la población activa en los sectores de menor peso económico y en las categorías laborales más bajas y peor remuneradas, soportando incluso discriminación salarial cuando desarrollan tareas similares al hombre. Esta desvalorización del trabajo desempeñado por las mujeres, junto al desajuste entre el nivel de formación y puestos de trabajo ocupados por ellas, así como las escasas posibilidades de promoción, genera insatisfacción y desmotivación en la trabajadora.

También se detecta en los datos estudiados que las mujeres están más afectadas que los hombres por factores de precariedad en su empleo (mayor tasa de temporalidad, de contratación a tiempo parcial,...), siendo sus puestos de trabajo los primeros en suprimirse en periodos de recesión económica.

Por todas las circunstancias actuales que rodean el mundo laboral de la trabajadora, desarrollar cualquier actividad profesional supone para la mujer mucho esfuerzo y poca compensación por el mismo.

- **Doble jornada**, fundamentalmente de las mujeres, por su incorporación al mundo laboral sin haber desaparecido aún de nuestra sociedad los roles de género existentes. Ello indica una doble e incluso, a veces, triple carga de trabajo si lo comparamos con los hombres. Para conllevar esta situación, la mujer suele prescindir de su propio tiempo libre y espacio. De hecho, según datos de la Encuesta de Empleo del Tiempo en España 2002-2003 (Instituto Nacional de Estadística), si se suma el trabajo doméstico con el trabajo remunerado y el tiempo dedicado al estudio, las mujeres trabajan 94 minutos diarios más que los hombres; en general, la jornada total de trabajo diario de las mujeres es un 15% más larga que la de los hombres.

Pero además, el trabajo familiar y doméstico implica exigencias que las mujeres deben asumir de forma simultánea a las del trabajo remunerado; esta situación puede llegar a suponer una división emocional entre las exigencias del empleo y las necesidades familiares, y esto puede originar en la trabajadora un “sentido de culpabilidad” incidente en su salud.

Una consecuencia muy común del impacto de estos factores en la vida laboral de una persona es el “**estrés relacionado con el trabajo**”, situación que padece un alto porcentaje de la población trabajadora en la Comunidad Europea. Aunque

no es una enfermedad, si se sufre de forma intensa y continuada puede provocar enfermedades físicas y mentales, además de repercutir de forma notable en la vida privada, por lo que constituye un grave problema para toda la sociedad.

En los estudios realizados sobre esta materia, se ha detectado que el **estrés** relacionado con el trabajo aparece cuando las exigencias del entorno laboral superan la capacidad de la persona trabajadora para hacerles frente o mantenerlos bajo control, siendo causas muy frecuentes el ambiente del lugar de trabajo, el grado de exigencia laboral, el control del propio trabajo, así como las relaciones en su lugar de trabajo, incluida la posible existencia de acoso.

En el estudio llevado a cabo por el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, la V Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo, se han considerado como indicadores de presencia de estrés los siguientes síntomas:

- Alteraciones del sueño
- Sensación continua de cansancio
- Cefalea
- Falta de concentración
- Falta de memoria
- Irritabilidad

Igualmente, se ha considerado posible caso de estrés a todo/a trabajador/a que presenta una combinación de tres o más síntomas de los seis anteriormente citados. A partir de esta definición, un 5,3% de los trabajadores encuestados presenta síntomas compatibles con estrés, porcentaje que no difiere del obtenido en la encuesta anterior.

Asimismo, se ha analizado la “presencia de síntomas compatibles con estrés” en relación con otros factores potencialmente *estresores*. Con ello, se ha detectado en dicho estudio la asociación entre situaciones de estrés y otras variables, tanto relativas a determinadas condiciones de trabajo como a algunos factores de la esfera extralaboral.

Las variables analizadas fueron: nivel de atención, ritmo, repetitividad, turnos, sector de actividad, edad, sexo, presencia de hijos menores conviviendo con el trabajador y tiempo que tarda el trabajador en llegar desde casa al trabajo. En la Tabla 12 se presenta la frecuencia de trabajadores con síntomas de estrés (tres o más), según la ausencia o presencia de estos factores.

**TABLA 12A: Presencia de síntomas compatibles con estrés (tres o más síntomas) y su asociación con otras variables**

	Categorías	% trabajadores con síntomas compatibles con estrés
Sector de actividad	Construcción	1,2
Nivel de atención alto más de 1/2 jornada	No	3,6
	Sí	6,7
Ritmo elevado más de 1/2 jornada	No	3,9
	Sí	8,3
Tareas muy repetitivas más de 1/2 jornada	No	4,8
	Sí	7,5
Trabajo a turnos	No	5,4
	Sí	7,3
Grupo de edad	Hasta 25 años	2,3
	25-50 años	6,1
	Más de 50 años	4,8

**Fuente: MTAS - INSHT / V Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo**

Como podemos observar, se detecta mayor proporción de presencia de síntomas de estrés en personas con condiciones de trabajo que implican riesgo en su puesto de trabajo, como son: nivel de atención alto durante más de la mitad de la jornada, elevado ritmo de trabajo, tareas muy repetitivas, horario a turnos. (Tabla 12A) No olvidemos que, de las variables vistas anteriormente, también son condiciones de trabajo muy comunes para la trabajadora el alto ritmo de trabajo con contratos temporales y jornadas por turnos, de tareas muy repetitivas, con lo que la mujer trabajadora reúne en su entorno laboral gran número de variables que influyen negativamente en su salud.

**TABLA 12B: Presencia de síntomas compatibles con estrés (tres o más síntomas) y su asociación con otras variables**

	Categorías	% trabajadores con síntomas compatibles con estrés
Sexo	Hombre	4,6
	Mujer	7,4
Hijos/as menores de 18 años conviviendo con el/la trabajador/a	Ninguno	5,2
	Uno y mas	6,2
Tiempo que tarda desde casa al trabajo	Hasta 30 min.	5,2
	1/2 - 1 hora	6,6
	Más de 1 hora	8,7

**Fuente: MTAS – INSHT / V Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo.**

Además, en relación con las variables personales, se observa que el estrés es más frecuente en Mujeres (7,4%) que en hombres (4,6%), lo cual tiene su explicación precisamente en otras de las variables objeto de estudio (Tabla 12B), como son:

- Trabajadores/as con hijos/as menores de 18 años a su cargo; la frecuencia de estrés en estas personas es discretamente superior (6,2%) que en aquellos que no presentan esta situación (5,2%) y, por los roles típicos de la sociedad que vivimos, es la mujer la responsable de los mismos.
- Personas que tardan más de una hora en llegar al trabajo (8,7%). También en esta variable la situación de la mujer trabajadora es discriminatoria, dado que tiene que compatibilizar su horario laboral, con las responsabilidades familiares, como dejar a sus hijos/as en la guardería o centro escolar, siendo todavía muy alto el porcentaje de trabajadoras que dependen de medios de transporte ajenos.

La realidad laboral actual supone para una gran parte de la población activa un mayor número de exigencias, una fuerte demanda de esfuerzo físico y mental y un gran incremento de las responsabilidades, y esto es sumamente manifiesto en el colectivo de mujeres trabajadoras. Como resultado de esto, la situación sobrepasa la capacidad de la persona trabajadora a la hora de afrontar sus tareas, pudiendo originar daños en su salud, invisibles a corto plazo pero con graves consecuencias a medio o largo plazo. Estamos hablando del “*Síndrome de Burn-out*” y de la Fibromialgia o “*Síndrome de Fatiga Crónica*”



El término “**Burn-out**” significa “estar quemado”. Es un síndrome emocional producido como respuesta a situaciones de estrés laboral excesivo y continuado. A veces se define como una fase avanzada de estrés laboral que perdura en el tiempo. Las fundamentales causas de riesgo están relacionadas con las características del entorno laboral y la organización del trabajo, junto con aspectos personales del trabajador o la trabajadora, referidos a su capacidad de adaptación a situaciones de estrés y a su vulnerabilidad a situaciones conflictivas. Se caracteriza fundamentalmente por:

- Agotamiento emocional
- Despersonalización
- Baja productividad.

El síndrome de “burn out” o estar quemado en el trabajo se ceba principalmente con los profesionales que están en contacto directo con los destinatarios finales de su actividad, es decir, fundamentalmente profesionales de la salud y la educación y, dentro de este colectivo, es más habitual en la población femenina.

Al tratar el tema de la **fibromialgia, o “Síndrome de Fatiga Crónica”**, partimos del hecho de que, médicamente, no se ha llegado a establecer claramente si se trata de un pseudosíndrome de *burn-out* (agotamiento profesional) o un trastorno psicósomático. Es una enfermedad crónica que ocasiona a quien la padece dolor músculo esquelético en múltiples localizaciones del cuerpo y un cansancio generalizado sin que lleguen a encontrarse alteraciones articulares. Además de estas manifestaciones, también pueden aparecer alteraciones psicológicas, como ansiedad, deterioro de la memoria, desánimo y sueño de mala calidad, pudiendo llegarse incluso a la depresión.

Quien lo sufre se cansa más de lo habitual y necesita mucho tiempo para recuperarse de los esfuerzos realizados. El principal problema de esta enfermedad es su detección, puesto que estos síntomas fácilmente se pueden confundir con episodios de depresión o estrés. Los expertos consideran que para que se confirme el diagnóstico de este síndrome, el cansancio debe de ser tan severo que quien lo padece debe ver disminuida su capacidad para participar en actividades ordinarias en un cincuenta por ciento al menos durante seis meses.

Junto con el cansancio sin causa y desmesurado aparecen otros síntomas menores, muy variables de unos enfermos a otros. La fatiga crónica tiene un diagnóstico complicado y tampoco existen métodos preventivos rigurosos, salvo una buena organización en el trabajo. El principal problema es que no se trata de una enfermedad lineal, ya que los síntomas de fatiga no se manifiestan igual todos los días.

Aunque no se conoce con exactitud la razón por la que aparece este síndrome, si se sabe que este mal aparece más frecuentemente entre mujeres adultas de 30- 50 años de edad. Igualmente se ha detectado en los últimos estudios médicos que un fuerte estrés, una situación de acoso / mobbing o una presión física o mental muy intensa pueden también degenerar en esta patología y, como hemos podido comprobar a lo largo de todo el estudio, estas son situaciones laborales muy comunes en la población laboral femenina, que además soporta una dura carga física y mental por los roles de género de los que aún no se ha liberado. Lo cierto es que, como consecuencia de todo esto, el Síndrome de Fatiga Crónica, al igual que otras enfermedades psicosociales, se está convirtiendo en un problema creciente en nuestra sociedad.

## 5.2. RIESGOS DEL SECTOR DE LA CONSTRUCCION

Al entender la salud, como hemos visto anteriormente, como un estado personal de equilibrio que proporciona bienestar físico y mental, podemos aplicar el concepto de “Prevención” al conjunto de medidas que se deben adoptar para garantizar la salud. En el objeto de nuestro estudio, se trata de estrategias para proteger a los/as trabajadores/as contra cualquier tipo de agresión derivada del trabajo, adaptando para ello el puesto de trabajo a la persona. Con estas consideraciones de partida se pretende alcanzar lo que se conoce como “Cultura de la Prevención”, con el fin de describir y por tanto defender nuestras condiciones de trabajo y con ello, nuestra salud laboral.

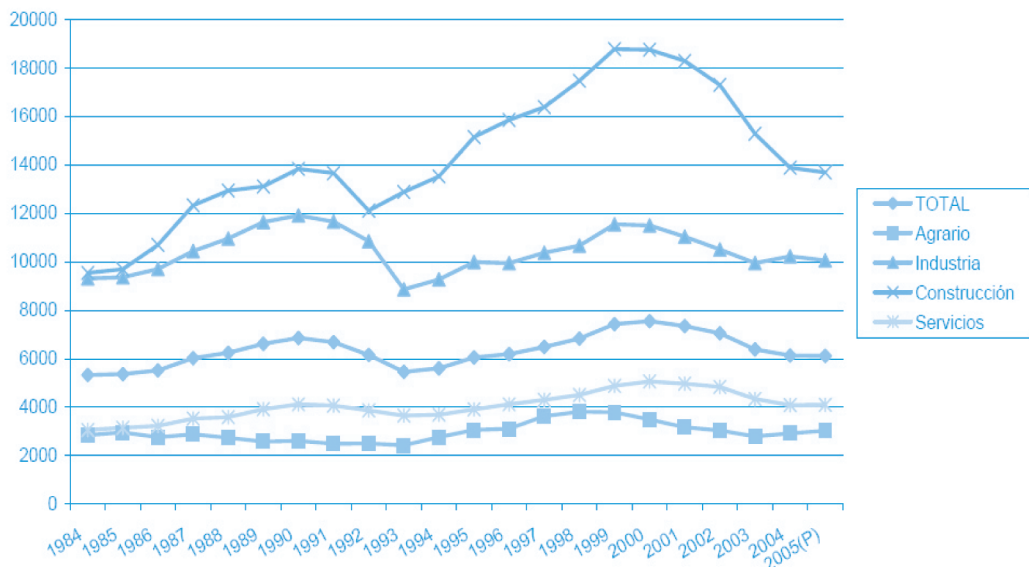
Como ya hemos visto al hablar sobre salud laboral, los riesgos laborales se clasifican en distintos grupos, pero todos ellos son igualmente importantes, aunque hasta ahora se ha prestado mayor atención a lo más llamativo, es decir, a la siniestralidad laboral, entendida como el accidente ocurrido en el puesto de trabajo, sin tener en cuenta que hay determinados riesgos invisibles a corto plazo que, a la larga, producen efectos mucho más dañinos sobre la persona trabajadora, y con ello también en su entorno laboral y social.

El sector de la Construcción es sin duda una de las actividades con mayor siniestralidad asociada, y su cultura preventiva, al igual que en la mayoría de la población activa, se centra en la planificación de medidas adecuadas para evitar los accidentes laborales. De todas formas, los datos siguen siendo sobrecogedores, por lo que debe seguir analizándose la situación a fin de poder reducir las estadísticas obtenidas.

En el Gráfico 16 se recoge la evolución que han seguido los índices de incidencia de accidentes de trabajo con baja en jornada de trabajo, por sector, desde el año 1984 hasta 2005 y se puede observar como, a la vez que se ha ido intensificando la actividad en el sector de la Construcción, igualmente ha aumentado dicho índice, mientras en los demás sectores se ha mantenido.

## GRÁFICO 16: Variación de los índices en las últimas décadas.

SERIE DE LOS INDICES DE INCIDENCIA DE LOS ACCIDENTES DE TRABAJO CON BAJA EN JORNADA DE TRABAJO POR SECTOR.



**Fuente:** Informe de evolución de la siniestralidad. Periodo interanual julio 05/junio 06 (INSHT).

**Índice de incidencia:** nº de accidentes de trabajo por cada 100.000 trabajadores con las contingencias profesionales cubiertas. Permite relacionar el número de accidentes de trabajo con el número de trabajadores afiliados con contingencias comunes cubiertas, por lo que es un sistema más ajustado de seguimiento de la siniestralidad laboral.

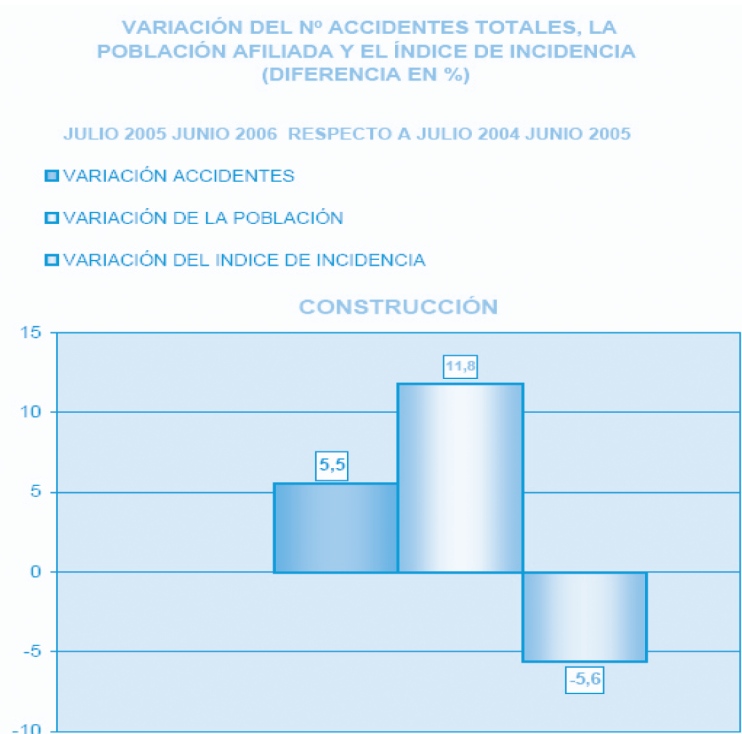
Según el avance de siniestralidad laboral del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales), correspondiente al periodo Julio 2005-Junio 2006, el número total de accidentes registrado durante los últimos doce meses supone un ascenso global de un 1,5% con respecto al anterior periodo considerado. Pero hay que tener en cuenta que este incremento es sustancialmente inferior al producido durante el mismo periodo de referencia en la población trabajadora con contingencias por accidente de trabajo cubiertas, que ha sido de un 5,1%, por lo que los índices de incidencia de accidentes de trabajo se han reducido fundamentalmente. (Tabla 13).

**TABLA 13**

INDICES DE INCIDENCIA de accidentes de trabajo	Variación de los índices en los doce meses anteriores
Índice de incidencia total	-3,4 %
De accidentes graves	-18,1 %
De accidentes mortales	-5,0 %

**Fuente: Informe de evolución de la siniestralidad. Periodo interanual julio 05/junio 06 (INSHT).**

En el sector objeto de nuestro estudio, la Construcción, el número de accidentes de trabajo totales se ha incrementado en un 5,5%, bajando los accidentes de trabajo calificados de graves -10 %, mientras que el número de los mortales se mantiene. Sin embargo, el aumento de la población trabajadora en este sector (11,8%) ha sido superior al del número total de accidentes de trabajo, lo que supone una clara reducción de los índices de incidencia, como se puede observar en el siguiente gráfico (Gráfico 17).

**GRÁFICO 17**

**Fuente: Informe de evolución de la siniestralidad. Periodo interanual julio 05/junio 06 (INSHT)**

Como se puede ver en la tabla 14, en el sector de la construcción la variación de estos índices ha sido también muy importante, superando en todos los valores a los obtenidos a nivel general.

**TABLA 14**

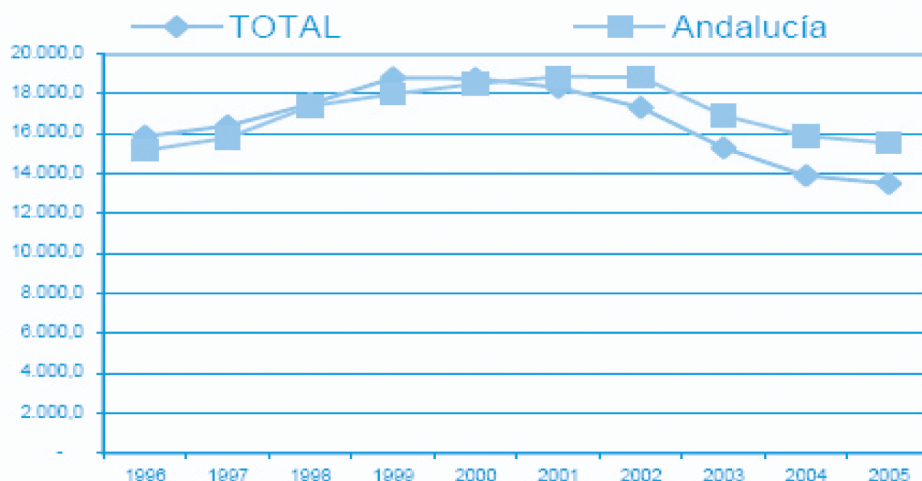
CONSTRUCCION INDICES DE INCIDENCIA de accidentes de trabajo	Variación de los índices en los doce meses anteriores
Índice de incidencia total	-5,6 %
De accidentes graves	-19,5 %
De accidentes mortales	-10,6 %

**Fuente: Informe de evolución de la siniestralidad. Periodo interanual julio 05/junio 06 (INSHT)**

Los resultados para la actividad de la Construcción en nuestra comunidad se reflejan en el grafico 18, donde podemos observar que el índice de incidencia de accidentes de trabajo en Andalucía en este sector en los últimos años, es superior al índice obtenido en el conjunto del estado.

**GRÁFICO 18**

### INDICE DE INCIDENCIA DE ACCIDENTES DE TRABAJO DE ANDALUCÍA. SECTOR CONSTRUCCIÓN



**Fuente: Informe de evolución de la siniestralidad. Periodo interanual julio 05/junio 06 (INSHT)**

En cuanto a la diferencia interanual (en porcentaje) de números de accidentes de trabajo con baja en jornada laboral, en Andalucía se ha incrementado el número de accidentes totales, pero en porcentaje inferior al experimentado por la población afiliado, al igual que se detectó a nivel estatal, por lo que el resto de índices ha descendido, salvo el porcentaje relativo a la variación de accidentes de trabajo leve, que se ha incrementado (Tabla 15)

**Tabla 15**

ANDALUCIA – Diferencia interanual (en porcentaje)					
Variación en	Accidentes leves	Accidentes graves	Accidentes mortales	Accidentes totales	Población alta en S.S.
Andalucía	4,3 %	-10,6 %	-3,2 %	4,0 %	4,7 %
Total	1,7 %	-13,9 %	-0,1 %	1,5 %	5,1 %

**Fuente: Informe de evolución de la siniestralidad. Periodo interanual julio 05/junio 06 (INSHT)**

Sin embargo, no debemos olvidar que hay otros muchos agentes y factores en el desarrollo de esta actividad que pueden, en algún momento y por ciertas circunstancias, constituirse en riesgo laboral, pero sin efecto inmediato visible. Numerosos estudios nacionales e internacionales han puesto de relieve reiteradamente que los aspectos de factor humano contribuyen de un modo esencial a la siniestralidad laboral. Esa contribución todavía es más obvia en el sector de la construcción donde el comportamiento crea y modifica constantemente las condiciones ambientales seguras o inseguras y una organización de lazos débiles, basada en la temporalidad de los contratos, acentúa la discrecionalidad comportamental a la hora de asumir riesgos de las personas empleadas en esta actividad.

*El riesgo de accidente y la temporalidad en el empleo se viven de forma negativa entre los trabajadores de Construcción. De hecho, según la V Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo, de los tres sectores estudiados, el que presenta mayor porcentaje de personas empleadas que indican algún riesgo de accidente es este sector, con un 98,4% frente al 73,7% del total de personal encuestado. A continuación se detallan las formas de accidente de trabajo con diferencias más significativas entre el sector de la Construcción y el total de los sectores:*

- *Caídas de personas desde altura*: en Construcción supone un porcentaje significativamente mayor que en el total de sectores (62,0% frente a 15,7%)
- *Caídas de objetos, materiales o herramientas*: forma de accidente más frecuente en construcción (54,3%) que en otros sectores
- *Desplome o derrumbamiento*: tienen gran importancia en Construcción (20,9%), en cuanto a lo que representan como causa de accidentes graves y mortales
- *Atrapamiento por o entre objetos*: tiene menor importancia en Construcción (19,0%) que en el total de sectores (7,6).
- *Atropellos o golpes con vehículos*: esta forma presenta más gravedad en Construcción (15,6%) frente al total de sectores (6,6%).

La inhalación de polvos, humos, gases o vapores nocivos o tóxicos se da más frecuente en el sector Construcción (señalado por un 50,6% de los trabajadores, frente al 22,3% del total).

Los trabajadores que con mayor frecuencia se quejan, tanto de ruido *molesto* como de ruido *elevado* o *muy elevado*, son los de Construcción, considerado como agente *molesto* por el 46,7%.

Las vibraciones constituyen así mismo un importante riesgo específico en este sector, que presenta mayor porcentaje de exposición a vibraciones en *mano-brazo* (19,8%) y también en *otras zonas del cuerpo* (4,4%).

Respecto a riesgos de tipo ergonómico, como postura de trabajo, carga física, y realización de movimientos repetitivos, la construcción se encuentra así mismo representada por encima de la media. En la V ENCT, un 36% de los trabajadores/as manifiesta alguna queja por aspectos inadecuados del diseño del puesto y, dentro de ellos, cabe destacar el elevado porcentaje de personas empleadas en construcción que señalan tener que trabajar sobre superficies inestables o irregulares (42,6%).

Asimismo, en la población ocupada en esta actividad se detecta mayor presencia de molestias de tipo músculo esquelético, localizadas en determinadas zonas como la zona lumbar, hombros, brazos, antebrazos, nalgas y rodillas, quizás porque en este sector es donde se dan las posiciones de trabajo más penosas. Igualmente, es

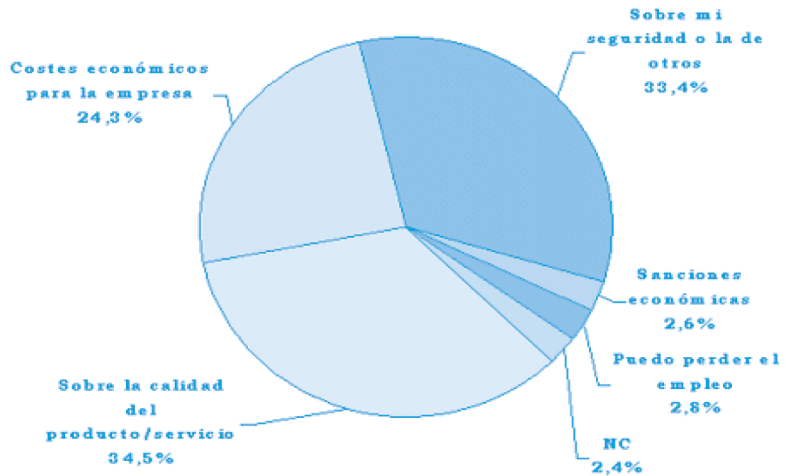


en Construcción donde más incide el tener que desplazar cargas pesadas y realizar una fuerza importante durante más de la mitad de la jornada. (V ENCT)

El ritmo de trabajo, determinado sobre todo por la presión de tiempo para cumplir con plazos cerrados, es también un factor importante para las personas empleadas en el sector de la construcción. Precisamente, uno de los aspectos percibidos como más molestos por este colectivo es el relativo al horario. Además, aparecen también en esta actividad otros posibles agentes o factores de riesgo, como son los relativos a las condiciones de contratación, a la gran rotación de trabajadores y a la organización de la actividad estructurada en cadenas de subcontrataciones, los cuales condicionan otros aspectos muy ligados a factores de seguridad.

A la hora de hacer estimaciones sobre la carga mental de trabajo suele establecerse algún indicador que haga referencia a la responsabilidad que comporta la realización de la tarea, por su contribución a las exigencias de atención y concentración. En la V Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo se ha utilizado un indicador referido a las *consecuencias de los errores*, analizando si cuando se comete un error en el puesto de trabajo éste puede tener consecuencias inapreciables, leves o graves.

**GRAFICA 19: Consecuencia de los errores**



**Fuente: MTAS - V Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo - Cuestionario de trabajador**

Según los resultados obtenidos, el 27,9% de los trabajadores manifiesta que los errores cometidos pueden tener consecuencias *graves*, mientras que el 46,2% manifiesta que pueden provocar problemas *leves* y el 23,1% que *apenas tienen consecuencias*. A los trabajadores que calificaban de *graves* las consecuencias de los errores, se les preguntaba en qué sentido eran graves estas consecuencias. Las respuestas más frecuentes hicieron referencia a los efectos sobre la *calidad del producto o servicio*, sobre la *seguridad* del propio trabajador u otras personas, y sobre los costes económicos para la empresa, como se puede observar en el Gráfico 19 de la página anterior (Base: Trabajadores para los que cometer un error en el trabajo tiene consecuencias graves).

Las opiniones sobre principales repercusiones de los errores graves en su puesto de trabajo varían según la rama de actividad. Las consecuencias graves para la *calidad del producto o servicio* son más frecuentemente citados en Química y Metal; la repercusión sobre los costes económicos de la empresa destaca en Otras Industrias Manufactureras y Comercio/Hostelería; por su parte, las consecuencias peligrosas para *la propia seguridad o la de otros* es destacable en las ramas de Construcción y Servicios Sociales (ver Tabla 16).

**TABLA 16 : Repercusiones de los errores**

Datos en %	Total	Construcción
Sobre la calidad del producto / servicio	34,5	10,7
Costes económicos para la empresa	24,3	12,8
Seguridad para uno mismo u otros	33,4	68,3
Sanciones económicas para el trabajador	2,6	3,3
Pérdida del empleo	2,8	3,8

**Base: Trabajadores para los que cometer un error en el trabajo tiene consecuencias graves**

**Fuente: MTAS - V Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo - Cuestionario de trabajador**

En definitiva, de todos los resultados obtenidos a partir de las encuestas realizadas a las personas empleadas en el sector de la construcción, podemos concluir que la preocupación de los implicados en esta actividad suele estar dirigida especialmente hacia los riesgos de seguridad y sus consecuencias. Especialmente los riesgos de caídas de altura, debido a deficiencias en los sistemas de seguridad (andamios en mal estado, problemas de seguridad estructural en remodelación de edificios), y por caída de objetos. Es importante también reseñar la existencia de riesgos derivados del mal mantenimiento o condiciones de equipos y máquinas, así como su deficiente protección.

También son frecuentes en la construcción los problemas derivados de la exposición a productos químicos, tanto por formar parte de la actividad principal como por exposición al desarrollar trabajos en industrias con este riesgo. La exposición a polvo, en especial en actividades de cantería y extracción de materia prima, y al amianto son riesgos específicos de esta actividad, con consecuencias hasta hace poco desconocidas pero sumamente perjudiciales. .

Asimismo, los problemas relacionados con la dotación y adecuación de EPI's, o ropa de trabajo, así como la deficiencia o ausencia en instalaciones de vestuarios y aseos, y el suministro de agua potable son problemas que preocupan al colectivo implicado.

## 5.3. SALUD LABORAL DE LA MUJER. RIESGOS EMERGENTES

Llegado a este punto del estudio, podemos comprobar que la situación de desigualdad en las condiciones laborales que sufren las mujeres supone una merma significativa para su salud.

No podemos olvidar que la cultura preventiva está basada en una falsa homogeneidad de la población activa, tomando como único representante de la misma al sexo masculino. De esta manera, es muy significativo el hecho de que el único aspecto en materia de Salud Laboral estudiado desde la perspectiva de género ha sido, durante mucho tiempo, el apartado de riesgos durante el embarazo, la maternidad y la lactancia, debido fundamentalmente a que se ha considerado un riesgo específico de las trabajadoras relacionado con uno de los fundamentales roles de género: reproducción y *cuidado de las/os hijas/os*.

Sin embargo, debemos tener en cuenta que en el proceso de la reproducción intervienen diversos mecanismos biológicos que pueden alterarse debido a factores externos, antes o después de la concepción y, en el primer momento, tanto en el padre como en la madre.

El artículo 25.2 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales prescribe evaluar los factores de riesgo que puedan incidir en la salud reproductiva de trabajadores y trabajadoras, en particular por la exposición a agentes físicos, químicos y biológicos que puedan ejercer efectos mutagénicos o de toxicidad para la procreación, tanto en los aspectos de la fertilidad como del desarrollo de la descendencia, con objeto de adoptar las medidas preventivas necesarias.

Solo una pequeña parte de las decenas de miles de compuestos químicos presentes en el ambiente laboral han sido valorados en cuanto a su toxicidad sobre el desarrollo del proceso reproductivo y, a veces, un mismo agente puede interferir en diferentes etapas y provocar diferentes tipos de alteraciones.

En la práctica preventiva, e incluso en la normativa legal existente, se recogen y aplican medidas específicas por riesgos reproductivos para trabajadoras embarazadas o en periodo de lactancia, pero se obvia la posible existencia de riesgo ante agentes que inciden sobre la fertilidad al actuar sobre los órganos reproductores en exposiciones previas a la concepción. En este sentido, no podemos ignorar que la gónada femenina, a diferencia de la masculina, tiene un número limitado de células germinales (óvulos) desde el momento del nacimiento, así que cualquier efecto sobre éstas puede producir un daño irreparable, por lo que las medidas preventivas deben tomarse durante toda la vida fértil de la mujer.

También comportan un riesgo potencial sobre la reproducción otros factores como pueden ser los ruidos, las radiaciones, exposiciones frecuentes a vibraciones en los lugares de trabajo, la carga física o la carga psíquica.

En los últimos años se ha detectado un significativo aumento del riesgo de parto prematuro entre las mujeres trabajadoras, llegando a relacionarse con diversos factores que inducen fatiga como son la postura de trabajo, el esfuerzo físico, el estrés o, muy característico en el sector de la construcción, un microclima inadecuado (ruido, frío, calor, humedad,...). Asimismo se puede establecer relación entre el riesgo reproductivo y el número de horas de trabajo o el turno adjudicado.

A pesar de la trascendente importancia de esta realidad de las mujeres ocupadas, no debemos olvidar que el argumento de la prevención de riesgo reproductivo es, en muchos casos, solo una excusa para discriminar a las trabajadoras de determinados puestos de trabajo, sin procurarse la eliminación o prevención del riesgo antes que la exclusión del colectivo femenino.

Aunque en las últimas décadas hemos conseguido avanzar en los derechos de las mujeres, éstas se han incorporado al mercado de trabajo sin un cambio realmente significativo en algunos roles de género muy afianzados en nuestra sociedad, y esto determina riesgos muy específicos, íntimamente ligados a la mujer, que afectan significativamente a su salud y a su vida laboral, con independencia del sector o puesto de trabajo que desempeñen.

Cuando hablamos de riesgos laborales comprobamos que existen diferencias importantes entre hombres y mujeres. Debido fundamentalmente a la segregación ocupacional que se da en la población activa, los riesgos a los que están expuestos los hombres se relacionan más con la seguridad y la higiene, mientras que los principales riesgos de la mujer trabajadora están relacionados básicamente con la organización del trabajo y la ergonomía.

Los cambios continuos de las condiciones de trabajo están modificando no sólo la forma de trabajar de nuestra población, sino también sus hábitos de vida y los patrones de salud y enfermedad, en un esfuerzo por adaptarse a estos nuevos cambios y demandas. En estas circunstancias, en la relación condiciones de trabajo y salud de las mujeres se identifican tres riesgos específicos que son:

- ◇ ***El acoso en el trabajo.***
- ◇ ***La “doble jornada”***
- ◇ ***Discriminaciones laborales.***

### **5.3.1. EL ACOSO EN EL TRABAJO**

La garantía de la seguridad y salud en el trabajo ha ido ocupando, cada vez en mayor medida, un lugar destacado en las políticas sociales y, en las últimas décadas, la seguridad física y los aspectos medioambientales del lugar de trabajo han sido objeto de creciente regulación.

Más recientemente, la atención se está dirigiendo hacia los peligros y riesgos psicosociales del entorno laboral, que afectan no sólo a la salud física sino también a la salud mental de los/as trabajadores/as, entre los cuales destaca la discriminación de cualquier tipo y, como un tipo de discriminación reconocida en nuestro ordenamiento jurídico, el acoso

Tradicionalmente el acoso en el trabajo se asociaba a conductas caracterizadas por incidir sobre la libertad sexual e intimidad del sujeto acosado, lo cual ha facili-

tado el concepto jurídico de acoso sexual en el trabajo. Pero la irrupción de otras realidades ha hecho necesario ensanchar el concepto para reconocer situaciones o conductas que inciden sobre la dignidad de la persona, cuya causa no presenta relación directa con el sexo, como el denominado acoso moral, o *mobbing* en su denominación más común.

La ley 62/2003, de medidas fiscales, administrativas y del orden social, define el acoso por causas concretas de la siguiente manera: “*Acoso: toda conducta no deseada relacionada con el origen racial o étnico, la religión o convicciones, la discapacidad, la edad o la orientación sexual de una persona, que tenga como objetivo o consecuencia atentar contra su dignidad y crear un entorno discriminatorio, humillante u ofensivo.*”

Como se ha puesto de manifiesto de forma continuada a lo largo del estudio, la posición de la mujer en el trabajo es claramente deficitaria. Además de los propios datos laborales que publican periódicamente las diferentes instituciones (menores niveles salariales en trabajos similares, acceso a puestos de trabajo de nivel inferior, mayor temporalidad en sus contratos,...), datos obtenidos en el estudio realizado por el Instituto de la Mujer<sup>3</sup>, publicado en abril de 2006, destaca como elementos propicios para situaciones de acoso los siguientes:

- Una alta percepción de inestabilidad e inseguridad laboral (el 52,3% de las mujeres entrevistadas con contrato temporal consideran que su puesto es poco o nada seguro)
- Situaciones de discriminación en su trabajo (el 18,6% de las mujeres entrevistadas se siente discriminada en su trabajo). Las situaciones de discriminación más señaladas hacen referencia a:
  - Menores sueldos que los hombres para puestos de la misma categoría (31%)
  - Gran dificultad para el acceso a puestos de mayor nivel (29,1%)
  - Asignación de tareas que exigen menos cualificación de la alcanzada por la trabajadora (21,3%)
  - Trato verbal discriminatorio (16,1%)
  - Mayores dificultades en sectores masculinizados (14,2%).

## ACOSO MORAL.-

En los últimos años se ha venido denunciando y evidenciando una realidad que, surgida del trato cotidiano y de las relaciones sociales en el entorno laboral, está creando un ambiente hostil para la salud de los/as trabajadores/as. Hablamos de situaciones de hostigamiento psicológico en el trabajo, conocido como *mobbing*, también denominado acoso moral.

El profesor **Heinz Leymann**, doctor en Psicología del Trabajo y profesor de la Universidad de Estocolmo, retomando las observaciones realizadas con anterioridad por el etnólogo Konrad Lorenz y aplicándolas al estudio de la conducta humana en las organizaciones laborales, fue el primero en definir el acoso moral en el trabajo, durante un Congreso sobre Higiene y Seguridad en el Trabajo, en el año 1990, como la *“Situación en la que una persona ejerce una violencia psicológica extrema, de forma sistemática y recurrente y durante un tiempo prolongado sobre otra persona o personas en el lugar de trabajo con la finalidad de destruir las redes de comunicación de la víctima o víctimas, destruir su reputación, perturbar el ejercicio de sus labores y lograr que finalmente esa persona o personas acaben abandonando el lugar de trabajo”*.

Puede decirse que el *mobbing* constituye una forma característica de estrés laboral, aunque no han de confundirse ambos términos, ya que el primero no ocurre solo por causas relacionadas con el puesto de trabajo, sino que tiene su origen en las relaciones interpersonales entre los individuos de la organización.

Se describe el fenómeno como una conducta hostil o intimidatoria que se practica hacia un trabajador desde una posición jerárquica superior («bossing») o desde un grupo de iguales respecto de los que se mantiene una subordinación de hecho. Se trataría de situaciones en las que una persona o un grupo de personas, en el lugar de trabajo, ejercen una serie de comportamientos que se caracterizan por una violencia psicológica, sistemática y persistente en el tiempo, sobre otra persona.

Tras el aumento considerable del acoso moral en los años 90 y las consecuencias perniciosas que tal situación genera en la salud, desembocando a menudo en enfermedades relacionadas con el estrés, el Parlamento Europeo se hace eco de este nuevo riesgo laboral y dicta una resolución sobre el mismo [2001/2339 (INI)] en la



que recoge una serie de consideraciones sobre el tema, así como una serie de llamamientos a todas las partes implicadas.

En dicha resolución se toma como punto de partida:

- La constatación de que las personas sometidas a acoso moral sufren considerablemente más estrés que el resto de la plantilla, y que el mobbing puede constituir un riesgo para la salud que a menudo desemboca en enfermedades relacionadas con el estrés.
- Estudios estadísticos que muestran que, donde más casos de acoso moral se producen es, con diferencia, en los trabajos con mucha tensión, tarea que realizan más frecuentemente las mujeres que los hombres.
- La existencia de un vínculo claro entre el mobbing y otros agentes relacionados con el estrés, como un trabajo con fuerte presión, un alto grado de competitividad, la menor estabilidad en el empleo y una situación laboral precaria (todo ello también habitual en la población activa femenina).
- Entre las causas que inciden directamente en el acoso moral, se hallan las deficiencias en aspectos como la organización del trabajo, la información interna y la gestión.

Como consecuencia de todo ello, la existencia del acoso moral da lugar a una situación dañina tanto para el individuo como para el grupo de trabajo, la empresa y para la sociedad en general. Es un fenómeno que constituye un grave problema al que hay que prestar mayor atención, reforzando las acciones destinadas a combatirlo e ideando nuevas maneras de hacerle frente.

Se pueden distinguir diferentes tipos de manifestaciones de acoso moral, en base a la situación en la organización que ocupan los implicados (Hirigoyen 2001). Pueden ser:

- **Acoso horizontal**, cuando se produce entre compañeros con la misma categoría, entre iguales. Es frecuente cuando dos asalariados rivalizan para la obtención de un puesto o ascenso.

- **Acoso vertical**, cuando se produce el conflicto entre personas situadas en diferentes niveles de la organización. Puede ser:

**Descendente**, también conocido como *bossing*, cuando el acoso se ejerce de un superior hacia alguno de sus subordinados, donde el abuso del poder toma protagonismo. Según Hirigoyen (2001), es el que tiene mayores efectos sobre la salud.

**Ascendente**, cuando el superior es víctima del acoso por parte de sus subordinados.

- **Acoso mixto**, se refiere al caso en el que una persona está en el punto de mira de todos porque lo hayan señalado inicialmente sus propios colegas o la jerarquía, y se haya extendido a todo el entorno laboral.

Según encuestas realizadas sobre el tema, parece ser que en el sector privado, y como una actividad mayoritariamente privatizada en la construcción, el acoso moral, aunque menos frecuente, es mucho más brutal que en el sector público y está más relacionado con la productividad.

Resulta significativo el hecho de que el aumento creciente de los contratos temporales y de la precariedad del empleo crea condiciones propicias para la práctica de diferentes formas de acoso, y son mayoritariamente las mujeres las que sufren estas condiciones laborales, por lo que también son las principales víctimas del acoso moral.

En la Tabla 17 se presenta, basada en datos obtenidos en la V Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo, la distribución de trabajadores que manifiestan haber sido objeto de conductas de acoso psicológico, según sector de actividad. Como puede observarse en dicha tabla, y como también se ha señalado en otros estudios sobre el tema, el sector Servicios presenta la mayor frecuencia de trabajadores en esta situación.

Atendiendo a la edad, la mayor exposición a los comportamientos de acoso se presenta en los menores de 45 años, y atendiendo al sexo, son las mujeres las que manifiestan en mayor medida ser objeto de conductas de acoso (5,8% frente a 3,8% de hombres).

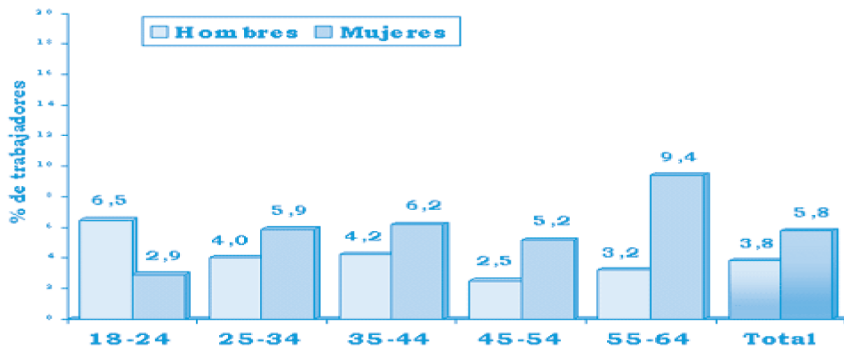
**Tabla 17: Conductas de acoso psicológico según sector de actividad**

Datos en %	Criterio restrictivo (diario o semanal)	Criterio menos restrictivo (diario, semanal o mensual)
Industria	2,0	3,5
Servicios	3,3	5,3
Construcción	0,2	1,0
TOTAL	2,8	4,5

**Fuente: V Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo.**

Cuando se cruzan ambas variables, sexo y edad, se observa que la frecuencia de mujeres sometidas a acoso es superior a la de los hombres en las diferentes franjas de edad, a excepción de la franja más joven (18-24 años); y que la frecuencia de mujeres supera el 9% entre los 55 y 64 años (Gráfico 20).

**Gráfico 20: Conductas de acoso psicológico según edad y sexo**



**Fuente: MTAS - V Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo - Cuestionario de trabajador**

Como consecuencia, el acoso moral produce efectos devastadores para la salud física y psíquica de muchas mujeres trabajadoras y, con ello, perjuicios en su entorno familiar y social, por lo que se ven abocadas a ausentarse del trabajo por incapacidad temporal o incluso a abandonar su empleo.

Es pues necesario, en primer lugar, reconocer la existencia de dichas situaciones y romper los roles de género establecidos para poder actuar sobre ellas a fin de prevenirlas y, en caso de que sucedan, tener establecidas en el ámbito laboral las medidas más adecuadas que permitan su corrección, tanto con la asistencia y asesoramiento (médico y psicológico) de la persona acosada, como con la aplicación de medidas disciplinarias e incluso sancionadoras sobre la que acosa.

**ACOSO SEXUAL.-** Hoy por hoy, acoso sexual y acoso moral constituyen realidades perfectamente diferenciadas. Sin ir más lejos, el acoso sexual ya ha tenido repercusión expresa en la norma jurídica, lo que aún no ha conseguido, al menos en nuestro ordenamiento jurídico, el acoso moral. Los comportamientos de acoso sexual en el trabajo no fueron incorporados al Código Penal ni al Estatuto de los Trabajadores hasta fechas recientes.

Cabe destacar como uno de los principales defectos de la normativa española su omisión de los conceptos de acoso sexual y de acoso por razón de sexo. El primero se refiere a la conducta que pretende la satisfacción sexual del ofensor, mientras el acoso por razón de sexo puede considerarse como un acoso de los definidos en la ley, en el que el sexo de la víctima es la causa de la ofensa.

Ante la falta existente en el ordenamiento español, acudimos a la Directiva 2002/73/CE, sobre igualdad de trato entre hombres y mujeres en el ámbito laboral, que define el acoso por razón de sexo como *“...la situación en que se produce un comportamiento no deseado relacionado con el sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de la persona y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo...”* *“... El acoso por razón de sexo y el acoso sexual en el sentido de la presente directiva se consideran discriminación por razón de sexo y, por lo tanto, se prohibirán”*

En esta misma Directiva encontramos el concepto de acoso sexual como *“...la situación en que se produce cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico no deseado de índole sexual con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo”*.

Podemos pues definir el acoso sexual como una violación a la integridad humana con el efecto de atentar contra la dignidad de la persona y, cuando se da en el ámbito del trabajo, una violación del derecho a trabajar en un ambiente digno y humano, puesto que ese comportamiento no deseado de carácter sexual se convierte para la víctima como un elemento más en sus condiciones de trabajo.

Las víctimas de estas situaciones son personas empleadas, pero significativamente, la mayoría de ellas son mujeres, fundamentalmente porque su situación en el mercado laboral es claramente inferior respecto a los hombres, por su inestabilidad en el empleo y su subordinación jerárquica profesional.

En base a lo anterior, se considere que el acoso sexual es contrario al principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres y se considera una forma de discriminación por razón de sexo que se produce no sólo en el lugar de trabajo, sino también en el contexto del acceso al empleo y a la formación profesional, durante el empleo y la ocupación. Es una violación de los derechos fundamentales de los trabajadores y una forma de violencia de género.

Por todo lo visto hasta ahora podemos considerar que el acoso sexual en el trabajo se sustenta en tres aspectos muy significativos de la realidad actual en el ámbito laboral: la violencia contra las mujeres, un entorno laboral sexista, y un marco de abuso de poder, tanto en el aspecto jerárquico de la organización como desde la perspectiva de género.

En toda situación de acoso sexual en el ámbito laboral subyace, en primer lugar, la violencia contra las mujeres como instrumento de poder de género, siendo su carácter sexual secundario, al tratarse sobre todo de un abuso de poder masculino.

Asimismo, sigue existiendo en nuestra sociedad un entorno laboral sexista, en el que se producen múltiples actos discriminatorios contra las mujeres, tales como las diferencias salariales, la segregación ocupacional, etc. Debido a esto, el acoso sexual va asociado frecuentemente, de manera secundaria, a otros tipos de acoso que se producen en el ámbito laboral, tales como el psicológico o moral.

En tercer lugar, al producirse el acoso sobre la mujer trabajadora en un marco de abuso de poder, el acosador se aprovecha de una doble posición de ventaja:

- La que le proporciona ser jefe, por lo que de él depende la continuidad en la empresa de la víctima, su sueldo y su promoción
- Y la que emana del rol social asignado a su género.

Se pueden distinguir dos tipos de acoso por razón de sexo:

- El **chantaje sexual** que, según Art. 184 del Código Penal, es el acoso producido por aquella situación en la que un individuo, prevaliéndose de una posición de superioridad, solicita –para sí o para un tercero– un favor sexual a la víctima bajo amenaza de generar un daño sobre sus expectativas. En este tipo de acoso, los elementos más significativos consistirían en:

1º. La existencia de la solicitud de favores.

2º. Una amenaza dentro del contexto de la relación jerárquica, dirigida a perjudicar las expectativas de la víctima.

3º. Un resultado final, consistente en llevar a la víctima a una situación objetiva y gravemente intimidatoria, hostil y humillante.

- El **acoso sexual ambiental**, reconocido como toda conducta de naturaleza sexual que crea un entorno laboral discriminatorio, hostil o humillante para la persona objeto de la misma, solo por razón de su sexo. En el espacio laboral, el acoso se inscribe en una trama de relaciones donde existe un desequilibrio de poder, en el que las mujeres se encuentran en una situación no igualitaria y en el que el uso del poder no sólo tiene que ver con la posición jerárquica en la empresa, sino que más bien está relacionado con el poder de género. Por ello, en numerosos casos existe la dificultad de entender un determinado comportamiento como acoso cuando la persona acosadora no es un superior. Este acoso sexual recorre todo el panorama laboral, en pequeñas, medianas y grandes empresas, en todos los sectores de actividad y en las distintas etapas de la vida,

revelándose como factores vinculados al acoso, entre otros, el estado civil de la trabajadora y la precariedad laboral.

Fijándonos de nuevo en datos obtenidos de las entrevistas realizadas para el estudio antes citado del Instituto de la Mujer (Abril-2006), observamos que el acoso ambiental está muy presente, ya que son los chistes de contenido sexual sobre la mujer (13,1%) y los piropos y comentarios sexuales sobre las trabajadoras (9,8%) las conductas de acoso sexual con mayor incidencia en el entorno laboral

Ambas situaciones afectan de forma importante la salud de las personas que las padecen, tanto en su aspecto psicológico como físico, pero aún no se consideran estos trastornos como accidente de trabajo, aunque en muchos casos provocan baja laboral. Puede producir estrés con daños emocionales y físicos, afectar el rendimiento de trabajo, provocar el absentismo por enfermedad e incluso inducir el abandono del puesto de trabajo para buscar otro o, en casos extremos, renunciar al mundo laboral por miedo. Igualmente puede influir en el entorno de trabajo, provocando un ambiente humillante, hostil e intimidatorio que puede llegar a perjudicar la economía de la empresa.

A pesar de todo lo visto hasta ahora, existe en nuestra sociedad una acusada invisibilidad del acoso sexual, fundamentalmente por la tendencia al ocultamiento y la escasa atención mediática sobre la materia. Con una actitud similar a cómo se abordaba hasta hace poco tiempo la violencia de género, los medios de comunicación y otras instituciones socializadoras contribuyen a estereotipar el acoso sexual, y circunscribirlo tan sólo al delito, y a que los casos leves permanezcan ocultos.

Asimismo debemos considerar que la valoración de las diferentes situaciones producidas por el acoso sexual tiene implícito un elevado componente de subjetividad. Además de todo esto, las acosadas tienen que soportar sensaciones de repugnancia, enfado y, sobre todo, impotencia. Pero, afortunadamente, cada día son más las mujeres que deciden denunciar estos acosos, aunque muchos siguen sin considerarlo un riesgo laboral de la mujer.

También es un factor determinante para la acosada, a la hora de denunciar estas conductas, las reacciones que puede esperar de su entorno. En este sentido, en nuestra sociedad persiste aún un trasfondo ideológico de conductas sexistas que no solo promueven el acoso por razón de sexo, sino que, ante sus manifestaciones

menos graves, incluso lo normaliza y justifica. Esta ideología de justificación, que hace de las mujeres no solo víctimas sino también partícipes, se debe a la educación recibida por ambos sexos en cuestión de conductas y roles sexuales.

Como consecuencia existe un alto umbral de tolerancia en las víctimas, e incluso un bajo nivel de concienciación de las mismas. Los entornos vitales de socialización de cualquier persona, tales como familia, escuela, amigos o los medios de comunicación, son determinantes a la hora de elaborar patrones de conductas y roles asociados a cada sexo, y, al perpetuarse en ellos las conductas sexistas y agresivas, se acepta el acoso sexual como parte de la relación entre personas.

**Gráfico 21**



**Fuente: MTAS - EL ACOSO SEXUAL A LAS MUJERES EN EL AMBITO LABORAL - Instituto de la Mujer (Abril 2006)**

De hecho, como podemos observar en el gráfico 21, aunque la postura más frecuente de la mujer trabajadora ante una situación de acoso sexual es apoyar a la víctima (40,6%), es llamativo el alto porcentaje de mujeres que no reconocen dicha



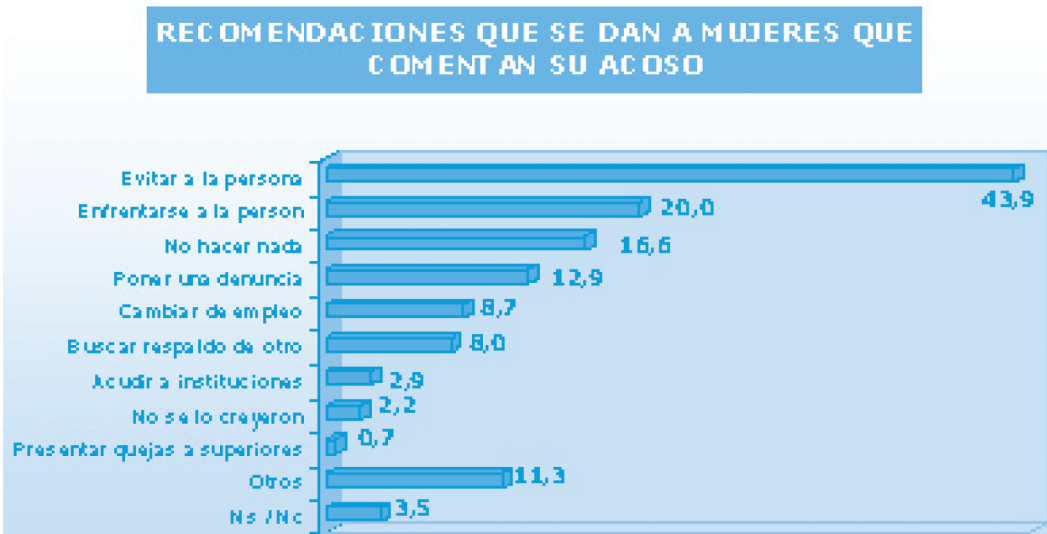
situación, muchas de ellas porque tienden a minimizar el problema (30,7%) y un significativo 24%, da la espalda a la mujer acosada llegando incluso a culpabilizarla.

Por todo ello, las mujeres que sufren acoso sexual en el entorno laboral tienden a afrontarlo en solitario, ocultar lo ocurrido y encerrarlo en su esfera personal, lo que supone un agravamiento notable de la sensación de acoso por parte de la víctima, al no encontrar ningún apoyo para sobrellevar la situación y tomar decisiones que le permitan afrontar el problema.

Como consecuencia, esta ocultación de las situaciones de acoso sexual en el trabajo da origen a un colectivo de riesgo y marginación, no detectado ni reconocido por la sociedad, sobre el que no se puede llegar a actuar.

Las víctimas de acoso sexual que han comentado su problema con alguien se dirigen mayoritariamente a otras mujeres, que pueden ser amigas o compañeras de trabajo y, por lo general, los consejos que reciben son altamente conservadores y escasamente proclives a un enfrentamiento con la situación. (Gráfico 22)

#### GRÁFICO 22



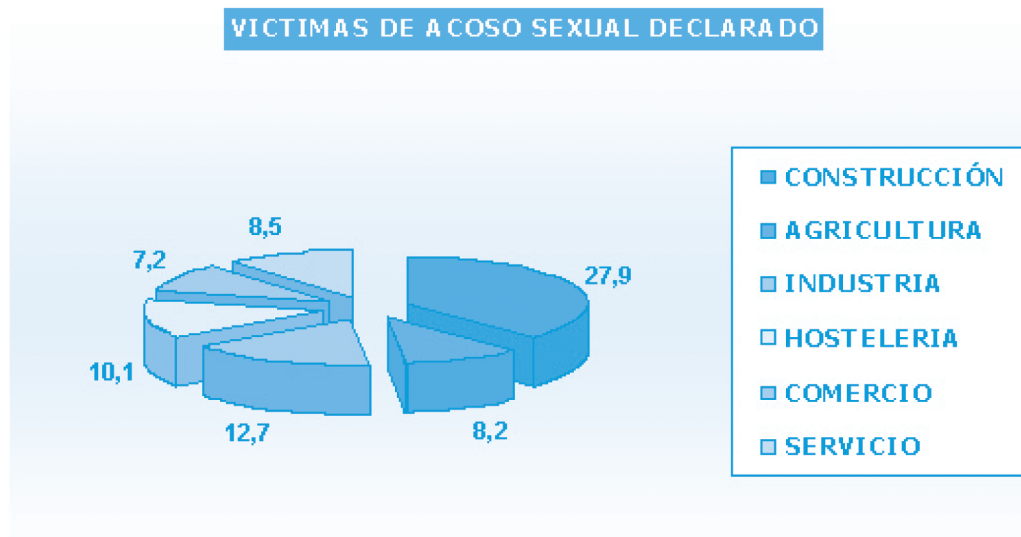
**Fuente: MTAS – MTAS – EL ACOSO SEXUAL A LAS MUJERES EN EL AMBITO LABORAL - Instituto de la Mujer (Abril 2006)**

Esta realidad revela la escasa confianza de las trabajadoras en la posibilidad de solucionar la situación de forma favorable para la victima que sufre el acoso.

Tomando como referente los datos relativos al acoso sexual declarado por las trabajadoras en el ultimo año, se puede señalar, según características personales y laborales, el perfil aproximado de mujer trabajadora más afectada por este riesgo, que sería: trabajadora menor de 34 años, soltera, procedente de algún país extracomunitario, ocupada en la categoría de trabajadora cualificada en centro de trabajo de tamaño mediano (de 20 a 250 trabajadores) o grandes (más de 250 trabajadores).

Si es un dato considerablemente significativo, como podemos observar en el gráfico 23, el hecho de la gran diferencia detectada entre el número de acosos sexuales declarados en el sector de la Construcción (27.9%) y los valores obtenidos en el resto de actividades. Podemos deducir de dichos resultados que existe una relación directa entre la incidencia de acoso sexual y la masculinización del sector, como es el caso de la actividad objeto de nuestro estudio.

**GRÁFICO 23**



**Fuente: MTAS - MTAS - EL ACOSO SEXUAL A LAS MUJERES EN EL AMBITO LABORAL - Instituto de la Mujer (Abril 2006)**

Igualmente se detecta, en los datos de dicho estudio, la relación existente entre acoso sexual y discriminación laboral. En este sentido, las empresas en las que las mujeres trabajadoras tienen mayor percepción de ser discriminadas laboralmente por el hecho de ser mujer, tienen una mayor incidencia de casos de acoso sexual declarado, llegando incluso a duplicarse su proporción. Además, las situaciones de acoso sexual con conductas sexistas más graves conllevan, en la mayor parte de las ocasiones, el cambio de trabajo por parte de la víctima, lo que supone buscar un nuevo empleo y luchar una vez más con la precariedad del mercado laboral para el sexo femenino.

**Tabla 18.**

<b>RESPUESTA DE LAS EMPRESAS ANTE EL ACOSO SEXUAL</b>			
RESPUESTAS ACTIVAS	Expediente a responsable	1,4	8,30%
	Despido del responsable	1,8	
	Elaboración de normas de actuación	1,2	
	Cambio de centro del responsable	3,9	
RESPUESTAS PASIVAS	Intento de ocultarlo	0,8	56,00%
	Cambio de la víctima de centro	0,7	
	Se acepta como normal	4,6	
	No se hace nada	49,8	
	La empresa no sabe	8,0	
	Otros	10,0	
	Ns / Nc	20,3	

**Fuente: MTAS - MTAS - EL ACOSO SEXUAL A LAS MUJERES EN EL AMBITO LABORAL - Instituto de la Mujer (Abril 2006)**

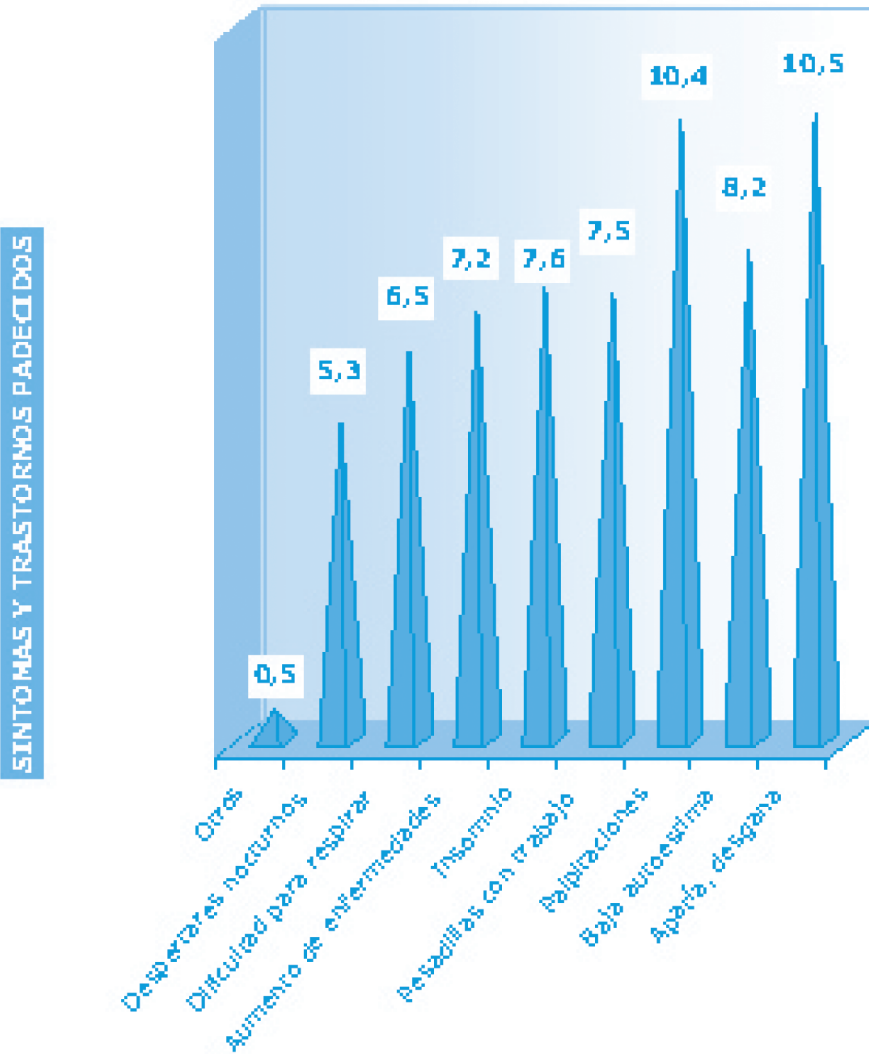
Los datos obtenidos en el estudio del Instituto de la Mujer demuestran que la trabajadora acosada no encuentra apoyo en su entidad laboral, y solo un 8,3% de las mujeres que están sufriendo acoso consideran adecuada la actuación de la empresa. En la Tabla 18 se recogen las actuaciones más usuales que emprenden las empresas ante situaciones de acoso.

De los resultados obtenidos podemos deducir que una de las tendencias más comunes de los directivos es el ocultamiento e incluso la negación de que se esté produciendo un caso de acoso sexual en el colectivo de sus empleados. Cuando esta situación se hace evidente, la dirección intenta evitar la denuncia a cambio de mejoras laborales para la víctima a fin de impedir que se vea dañado el nombre de la empresa. En todo caso, siempre se percibe escasa implicación de los Departamentos de Recursos Humanos de las empresas.

La presión y el enrarecimiento en su entorno laboral que tiene que afrontar cualquier persona que sufre acoso en su trabajo, tiene inevitables consecuencias en la salud, tanto física como psíquica de la víctima, así como en las otras facetas de su vida familiar y social.

Con respecto a la salud de la trabajadora acosada, en torno a una quinta parte de las víctimas reconocen que, a consecuencia de las agresiones sufridas, han llegado a padecer algún tipo de trastorno físico y/o psicológico. Entre los aspectos psicológicos se pueden citar todos aquellos que afectan al bienestar mental de las trabajadoras y su rendimiento laboral: como la apatía y desgana, la baja autoestima y otros síntomas relacionados con el sueño. Otros síntomas, son somatizaciones-reflejos de sentimientos profundos de ansiedad y miedo de difícil control, como pueden ser palpitaciones o dificultades para respirar, así como el aumento de enfermedades en general. (Gráfico 24)

**Gráfico 24: REPERCUSIONES FÍSICAS Y PSICOLÓGICAS DEL ACOSO SEXUAL**



**Fuente: EL ACOSO SEXUAL A LAS MUJERES EN EL AMBITO LABORAL - Instituto de la Mujer (Abril 2006)**

De todas formas, según datos de esta encuesta, la trabajadora que es acosada y reconoce que ha tenido algún tipo de padecimiento físico o psicológico, no suele acudir a la atención médica para solucionar sus problemas. Solo un 24,2% de estas mujeres afirma que acudió a un centro médico.

Sin embargo, cabe destacar que más de las dos terceras partes de víctimas de acoso en nuestro país que acudieron a un centro médico recibieron la baja laboral. Es importante considerar este resultado, ya que es una reivindicación imprescindible para la población activa femenina la consideración de los efectos producidos por el acoso sexual en la salud de la trabajadora como una enfermedad laboral, en base a los siguientes argumentos:

- El acoso sexual en el ámbito laboral viene siendo tipificado por la Unión Europea como riesgo emergente en la seguridad y salud en el trabajo desde el año 2.000. Sin embargo, la consideración de los problemas de salud derivados del acoso sexual como accidente de trabajo constituye una asignatura pendiente, al igual que otras patologías que afectan en mayor medida a las trabajadoras.
- La tipificación como riesgo laboral de los problemas derivados del acoso sexual supone un reconocimiento implícito de los perjuicios y consecuencias de conductas sexistas en el ámbito laboral y específicamente en las condiciones laborales del sexo femenino.
- Con todo ello, las bajas médicas provocadas por el acoso sexual sufrido por la trabajadora serían consideradas bajas por accidente de trabajo, lo que supondría consecuencias positivas para la víctima, no solo desde el punto de vista económico sino también personal, en su autoestima como reconocimiento social de su problema.

### 5.3.2. LA "DOBLE JORNADA"

En este punto del estudio volvemos a afrontar la realidad social de la mujer trabajadora y comprobamos que su progresiva inserción en el mundo del trabajo no se ha correspondido con una similar implicación de los hombres en la responsabilidad de las tareas familiares y domésticas, por lo que la mujer debe responder a las nuevas demandas de su vida laboral asalariada sin dejar de cumplir con sus "obligaciones familiares".

Esta "doble jornada" -laboral y doméstica- o incluso triple si se asume un compromiso social, político o sindical, supone un gran riesgo para la salud tanto física como psicológica, de la mujer trabajadora.

La carga de toda la responsabilidad familiar, impuesta a la mujer exclusivamente por haber nacido mujer, es aceptada por el conjunto de la población de una forma natural y, mucho peor aún, en la mayoría de los casos sin ninguna valoración por la sociedad.

Cabe destacar que, aunque resulta difícil medir las exigencias que comporta la "doble jornada", debido a la propia dinámica del trabajo productivo, es fundamental comprender el esfuerzo que supone la misma para poder explicar así la salud laboral de las mujeres trabajadoras e intentar superar las desigualdades existentes en la misma en relación al género.

La ausencia de indicadores y la dificultad para crear variables sencillas que reflejen las diversas tareas que conlleva la manutención del bienestar y cuidado de la familia, es una constante tanto en las estadísticas demográficas y económicas como en las de salud, por lo que los efectos que en ésta produce el trabajo doméstico o la "doble jornada" son casi desconocidos o no considerados.

En este sentido, hemos analizado ya los datos obtenidos en la última Encuesta a nivel nacional de Empleo del Tiempo 2003 (Fuente INE), en los que se recoge que las mujeres trabajan de media una hora y treinta y un minutos menos que los hombres en el ámbito laboral, mientras que si se considera el tiempo diario empleado en el hogar y la familia, las mujeres dedican cuatro horas y cuarenta y cinco minutos frente a las dos horas y ocho minutos masculinas. Esto evidencia que la mujer, aunque trabaje fuera, sigue siendo la que se ocupa del hogar y la familia.

Pero esta situación es aún más desigual en Andalucía, donde las mujeres dedican al hogar y la familia tres horas al día más que los hombres.

La cantidad de horas, el tipo de trabajo y la falta de gratificación y reconocimiento del mismo generan en la salud de la mujer síntomas tales como irritabilidad, agresividad y alteraciones del sueño, con las consecuencias propias en la vida laboral y personal de la trabajadora.

A pesar de la sobrecarga que implica la ““doble jornada””, numerosos estudios coinciden en señalar que las mujeres con trabajo remunerado gozan de mejor estado de salud que las amas de casa, atribuyéndose tal beneficio al desempeño de diferentes roles, tales como trabajadora y compañera, además de esposa y madre, lo cual amplía sus recursos y compensaciones con nuevas fuentes alternativas de autoestima, control y apoyo social. Sin embargo, frente al aspecto positivo de la variedad de papeles, el efecto perjudicial de la sobrecarga o del conflicto de roles marca determinadamente la vida de la trabajadora.

De hecho, diversos estudios realizados han puesto de manifiesto que la salud de la trabajadora asalariada empeora a medida que aumenta el número de personas en el ámbito familiar, y mucho más si no existe ayuda doméstica pagada. Para la gran mayoría de las mujeres trabajadoras, su actividad laboral es causa de depresión, ansiedad, fatiga crónica y angustia. Incluso algunas presentan sentimientos de culpa por “no poder cumplir bien” con su papel de madres y amas de casa, lo que genera la aparición de efectos psicológicos negativos que aumentan la predisposición a enfermar o a cronificar dolencias y a sufrir accidentes. Por el contrario, no se evidencia cambio alguno en la salud del hombre trabajador por aumento de las cargas familiares.

No obstante, en la mayoría de los casos no se establece ninguna relación entre los síntomas descritos en el párrafo anterior y la ““doble jornada”” que desempeña día a día la mujer trabajadora. Los médicos, patrones e incluso los mismos familiares adjudican el mal carácter y los cambios de humor de las mujeres a su ciclo menstrual o a su debilidad, impidiendo un diagnóstico a tiempo que permita un tratamiento eficaz.



Además, esta situación no en pocas ocasiones termina con el consecuente abandono de la carrera profesional en pro de la familia o la pareja, y todo ello sin olvidar que el “ama de casa” no tiene socialmente reconocido el derecho a una propia parcela de tiempo para el disfrute de su ocio.

Pero, como hemos explicado anteriormente, este difícil equilibrio familia-trabajo que la mujer trabajadora pretende pelagra por las dificultades que encuentra este colectivo, especialmente las madres, para encontrar un empleo retribuido, conservarlo, o ascender en el mismo; así como por los estereotipos profundamente enraizados de que el cuidado de la familia es tarea exclusivamente femenina.

Ante esta nueva situación social surge lo que se conoce como Conciliación de la Vida Personal, Familiar y Laboral, para lo cual es necesaria la corresponsabilidad de todos los implicados en las tareas domesticas y familiares, a fin de alcanzar una buena gestión del tiempo de la población trabajadora.

Para ello es preciso reconfigurar nuestro sistema social de manera que contemple las nuevas relaciones profesionales, y un asumir un nuevo modo de cooperación entre mujeres y hombres que permita un reparto equilibrado de las responsabilidades en la vida profesional y privada.

Por todo ello es necesario determinar cómo los estilos de vida, el uso del tiempo y las condiciones de trabajo suponen un fuerte impacto en la salud de las personas, pero aún más importante es identificar las diferencias según el sexo y analizar las necesidades de mejora de la salud de una sociedad profundamente desigual según el género.

### 5.3.3. DISCRIMINACIONES LABORALES

Los importantes avances producidos en España desde la instauración de la democracia en el reconocimiento de derechos sociales y laborales de las mujeres, el incremento de su nivel educativo conseguido tras la universalización y obligatoriedad de la enseñanza hasta los dieciséis años y el espectacular acceso de las jóvenes a la formación universitaria, ha aparejado un aumento muy significativo de las mujeres en el mercado laboral, poniendo de manifiesto una mayor voluntad de permanencia en el mismo que la manifestada por generaciones anteriores.

Sin embargo, a comienzos del nuevo milenio la situación laboral de las mujeres dista mucho de haber alcanzado los niveles de igualdad que las leyes le reconocen, y la desigualdad y la discriminación se encuentran presentes a lo largo de todo el recorrido de la vida laboral de las trabajadoras, desde la incorporación al mercado laboral, durante la permanencia en el mismo e incluso en la fase de salida o finalización.

Aunque es notoria la falta de estudios sobre salud laboral con perspectiva de género, y más aún en los que se contemple la relación existente entre las situaciones de discriminación laboral que sufre la mujer y la salud de ésta, sí tenemos conocimientos de que todo acto de discriminación incide en la autoestima, la satisfacción y la capacidad de relacionarse con otras personas, provocando con ello un efecto muy negativo en la salud.

Los principales problemas que tienen hoy las mujeres en el mercado de trabajo son:

- Altos niveles de segregación laboral por sexos
- Mayor temporalidad
- Exigencia social en cuanto a su imagen, las expectativas en cuanto al cuidado, higiene e imagen personal son más elevadas respecto a las mujeres que a los hombres.
- Insuficiencia de servicios sociales de calidad asequibles para la atención de los hijos o de las personas dependientes
- Factores socioculturales y familiares que condicionan sus opciones formativas, de ocupación y de vida, dificultando su acceso al empleo, su permanencia y su pleno desarrollo profesional.

Debemos partir de la base de que toda situación que supone la devaluación de una persona o grupo a partir de un rasgo común y que determina un trato no sólo desigual, sino también lesivo para dicha persona o grupo de personas que han sido distinguidos, constituye una discriminación.

El criterio que sirve de fundamento para discriminar a las mujeres es la equiparación que se realiza entre los conceptos de sexo y género. En la Convención de la ONU de 1979 sobre la eliminación de toda forma de discriminación contra la mujer se definió este concepto como: *“Toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo, que tenga por objeto o por resultado, menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por parte de la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales de las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera.”*

Esta es una de las definiciones más completas, ya que hace hincapié en la discriminación como resultado, y no como hecho.

Las discriminaciones adoptan dos formas distintas:

**Discriminación directa.-** Es un tratamiento desigual explícito que ocasiona un perjuicio concreto para un grupo de personas determinado. Su caso más extremo supone la prohibición de acceder a determinados bienes o derechos. Como ejemplo podríamos poner una oferta de trabajo para jefe de obra o gruista en la que se incluye una cláusula que indica: “Abstenerse mujeres”. Lejos de lo que pudiera parecer, esta oferta apareció publicada en una oficina del SAE en Agosto del presente año.

**Discriminación indirecta.-** Es un trato en principio aparentemente neutro pero que produce resultados perjudiciales para un colectivo determinado, y que sólo es posible detectarlas a partir de estos efectos. Siguiendo con el ejemplo anterior de la selección de personal, una discriminación indirecta se produciría cuando se exige de las personas candidatas flexibilidad horaria y disponibilidad para viajar, aunque la ley limita las horas extraordinarias. Esta circunstancia excluye de forma encubierta a las mujeres, pues se supone que éstas han de ocuparse de su familia y no van a cumplir los requisitos exigidos. Como podemos obser-

var, una convocatoria de empleo aparentemente neutra tiene como resultado una clara discriminación. Para eliminar las discriminaciones directas se elaboran leyes destinadas a contrarrestarlas y castigarlas en caso de producirse, pero las indirectas son más difíciles de detectar, por lo que hace falta una atención especial. No obstante, la ausencia de discriminación no implica necesariamente igualdad, ya que ante una situación de partida diferente, un mismo trato da también resultados diferentes.

Las discriminaciones más frecuentes en el mundo laboral de la mujer son:

⊙ La **diferencia salarial**. Aunque legalmente se establezca lo contrario, numerosos estudios demuestran que, ante un trabajo del mismo valor, las mujeres cobran significativamente menos que los hombres.

Se produce discriminación salarial cuando dos personas que realizan trabajos iguales o de igual valor perciben distinta retribución.

El principio de igualdad retributiva está incorporado desde hace tiempo en la legislación española. De manera general en la Constitución Española (Art. 14 y Art. 35), y en el ámbito laboral en el Artículo 28 del Estatuto de los Trabajadores (modificado por la Ley 33/2002): “El empresario está obligado a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, y cualquiera que sea la naturaleza de la misma, salarial o extrasalarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquélla.”

La situación real es que, en la práctica, trabajos iguales desarrollados en distintas empresas reciben distinta retribución, e incluso, en algunos casos, dentro de una misma empresa, trabajos con las mismas tareas y funciones reciben distinta retribución.

En el primer caso es relativamente fácil explicar la discriminación achacándola a cuestiones específicas por ser distintas empresa, aunque no sea los cierto. Sin embargo, en la segunda situación, el hecho de que dos personas que desempeñan dos tipos de trabajos iguales reciban retribuciones distintas, delimita claramente que esta discriminación es debida a que se infravaloran aspectos del trabajo realizado por una de ellas, y que normalmente es mujer.

Por ello, la identificación de los casos de discriminación dependerá siempre de procedimientos claros y determinantes de valoración de los puestos de trabajo.

⊙ **Menor acceso a la promoción.** Si nos fijamos en diferentes ocupaciones y categorías profesionales, seguimos encontrando una presencia desigual de hombres y mujeres. Esto tiene como origen un fuerte componente cultural que ha establecido una orientación y preparación profesional altamente estereotipada según el sexo, perjudicando a la mujer en los procesos de selección, formación y promoción, lo cual se manifiesta claramente en los conocimientos que se requieren a la mujer para desempeñar cualquier tarea, en comparación con el hombre.

En este sentido, en la V Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo se recoge que el 42% de los trabajadores no requiere para el desempeño de su puesto de trabajo ningún conocimiento especial, sólo la práctica, y las personas que fundamentalmente cumplen con este perfil son: hombres (47,4%), jóvenes de 18 a 24 años (62%), que trabajan en Construcción (68,2%), y en empresas de tamaño pequeño con menos de 10 trabajadores (48,4%).

Sin embargo, los que con mayor frecuencia manifiestan que en su puesto de trabajo se requieren estudios universitarios son: mujeres (27,7%), que trabajan en el sector Servicios (26,1%), en las ramas de actividad de Servicios Sociales (46,6%) y en empresas de 500 o más trabajadores (27,4%).

En cuanto a promoción, en este mismo estudio se recoge como dato significativo que las personas que nunca han promocionado son, principalmente, mujeres (51%); y si nos fijamos en el sector, donde menos se producen promociones es en Construcción (55,2%).

Es pues indispensable valorar la gran paradoja existente entre las ocupaciones más comunes del sexo femenino, es decir, las categorías laborales más bajas, con menor remuneración y escasas posibilidades de promoción, y el elevado nivel de formación alcanzado por las mujeres como colectivo. De hecho, un alto porcentaje de trabajadoras tienen un nivel de estudios superior al necesario para desempeñar el puesto de trabajo en el que están empleadas, lo que le provoca insatisfacción y desmotivación ante la infrutilización de sus capacidades.

⊙ La **falta de reconocimiento** del trabajo que desempeñan es también una actitud frecuente ante la mujer trabajadora, lo que repercute muy negativamente en su salud. Esta infravaloración, en numerosas ocasiones, se manifiesta incluso en el propio ámbito familiar de la trabajadora, donde se considera su salario como un simple complemento que permite algunos gastos “extras” totalmente prescindibles, lo que pone de manifiesto que en nuestra sociedad perdura aún la ideología androcentrista que establece el salario del hombre como base fundamental para “alimentar” y mantener el núcleo familiar.

⊙ Otro factor de riesgo que muchas mujeres perciben en su ámbito laboral es la **supervisión agresiva** por parte de mandos superiores e incluso de “compañeros”. En algunos casos llega a convertirse en hostigamiento psicológico, que puede dar lugar a estados de estrés y ansiedad, causantes de baja médica.

⊙ Otro aspecto social importante son las **exigencias de imagen personal** añadidas al puesto de trabajo por ser mujer. En muchos trabajos se exige belleza y apariencia “femenina”, aún cuando ello suponga una incomodidad a la hora de realizar el trabajo, requiera dedicarle un tiempo previo no retribuido y suponga un gasto, ya que del sueldo que percibe debe emplear una parte en vestir a la moda, peluquería, etc.

La delgadez es también una característica física que se exige en determinados puestos de trabajo: vendedoras de tiendas de moda, vendedoras de grandes almacenes en determinadas secciones, modelos, azafatas, etc. Estas exigencias en cuanto al aspecto físico de la mujer están teniendo graves consecuencias para la salud, como la aparición de trastornos en la alimentación (anorexia y bulimia).

⊙ Así mismo se añaden determinadas **exigencias de comportamiento** por el hecho de ser mujeres, como es una actitud de complacencia, estar siempre disponibles y mostrarnos agradables y, en puestos de cara al público se añade el mostrarse sonrientes.

⊙ Igualmente, otro aspecto social relacionado con las exigencias antes mencionadas es el relacionado con **la necesidad** que tiene la mujer **de demostrar continuamente que es una buena profesional**, algo que no ocurre con los hombres.

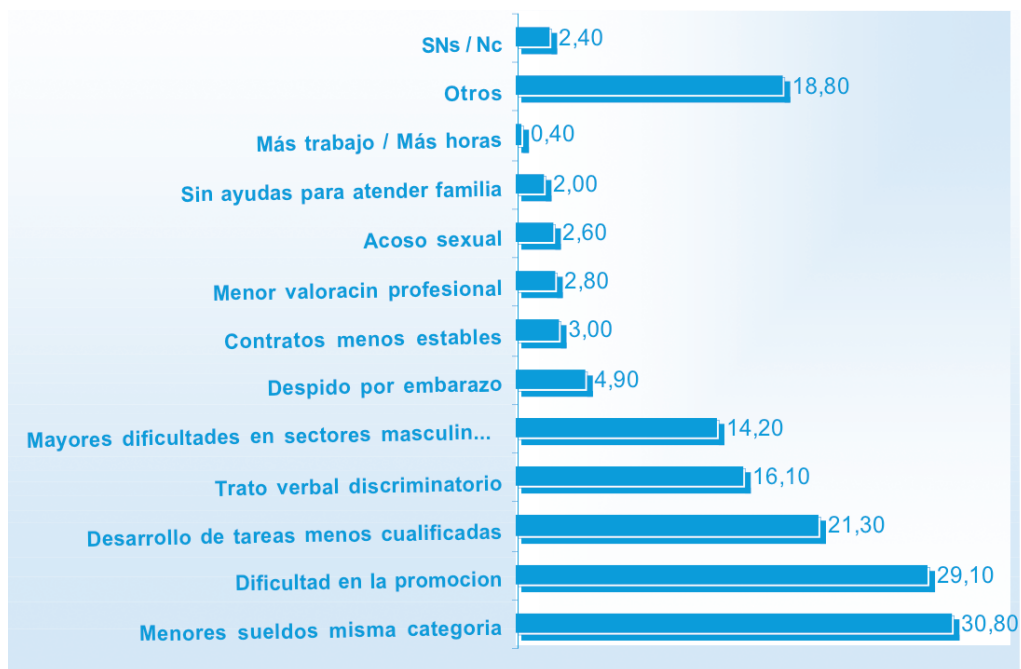
Estas situaciones discriminatorias, tan comunes aunque no queramos creerlo, junto con la falta de apoyo social y el escaso reconocimiento que reciben por su trabajo bien realizado, inciden muy negativamente en la salud de la mujer trabajadora, tanto en su aspecto físico como en el psicológico, ya que son inseparables ambos componentes, junto con el social, para alcanzar el bienestar que se pretende al definir la salud laboral.

De hecho, en el estudio EL ACOSO SEXUAL A LAS MUJERES EN EL AMBITO LABORAL (Instituto de la Mujer -Abril 2006), se detectan como elementos propicios para situaciones de acoso sexual las situaciones de discriminación en su puesto de trabajo. (Ver Gráfico 25)

Existen pues múltiples elementos de discriminación entre hombres y mujeres en el mundo laboral. Algunos son externos al ámbito de las relaciones laborales, aunque a través del diálogo social, podemos contribuir a modificarlos y avanzar en el objetivo de corregir las desigualdades que existen en las condiciones laborales de ambos sexos.

Para ello debemos considerar el uso de “buenas prácticas” que pueden incidir positivamente en materia de acceso y permanencia de las mujeres en el empleo, en condiciones de igualdad con los hombres y deben corregirse aquellas prácticas que actúen como obstáculo para el derecho a la igualdad de oportunidades que establecen las normas legales nacionales y comunitarias.

**GRÁFICO 25**



**FUENTE: EL ACOSO SEXUAL A LAS MUJERES EN EL ÁMBITO LABORAL (Instituto de la Mujer -Abril 2006)**



## 6. LA OPINIÓN DE LOS/AS EXPERTOS/AS

Consideramos fundamental destacar el carácter transversal, a lo largo de todo el estudio, de la búsqueda y análisis de información. Por ello, a partir de la información obtenida en la primera revisión bibliográfica, se dio un paso más para la profundización, reflexión e indagación sobre el tema objeto de estudio a través de la elaboración y aplicación de entrevistas a personal experto en la materia. Asimismo se proyectó la organización y desarrollo de un grupo de discusión cuyas protagonistas fueran las verdaderas implicadas en la materia, es decir, las trabajadoras en las obras de construcción.

Para un exhaustivo desarrollo de la fase de entrevistas a las personas expertas, se planificó la misma identificando y contactando con los siguientes perfiles, vinculados a los distintos aspectos del estudio:

- Salud Laboral / Medicina del Trabajo
  - Médico especialista en Medicina del Trabajo, con funciones en el Área de Inspección Médica Laboral del SAS y vinculado al Departamento de Medicina del Trabajo de la Universidad de Sevilla.
  - Médico del trabajo de una Mutua Aseguradora, con experiencia en el sector de la construcción.
  - Secretario General de Salud Laboral de un sindicato
  - Técnica en Salud Laboral
- Prevención de Riesgos Laborales
  - Técnico prevencionista de un Servicio de Prevención externo.
  - Dos técnicos y una técnica en prevención de riesgos laborales, con experiencia en el sector de la construcción.
- Género
  - Técnica experta en género, con experiencia en construcción.
  - Dos técnicas de formación expertas en género.
  - Responsable de Relaciones laborales, formación y género, con experiencia en la construcción.

Posteriormente, y a partir de un guión inicial, los encuentros con estas personas se adaptan en cada caso a sus características específicas y experiencia, de manera que existan preguntas comunes para todos los perfiles y otras que sólo se formularán a uno o varios de los grupos.

A continuación se recogen los principales puntos a tratar con los distintos perfiles que han participado en las entrevistas, prestando en todas las situaciones posibles una especial atención al sector objeto de estudio, es decir, la actividad de la construcción.

## **GUIÓN ENTREVISTA**

### **SECTOR DE LA CONSTRUCCION**

- **LA MUJER EN EL SECTOR DE LA CONSTRUCCION**
- **PRESENCIA DE LA MUJER EN EL SECTOR**
- **BENEFICIOS DE LA MUJER EN CONSTRUCCION**

### **SALUD LABORAL Y PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES**

- **SALUD LABORAL**
- **ACCIDENTES DE TRABAJO**
  - o **Perfil de la persona siniestrada:**
    - **Tipo de contrato**
    - **Puesto de trabajo**
    - **Actividad realizada (experiencia en ella)**
    - **Situación social/familiar**
    - **Relación con el entorno laboral**
  - o **Causa principal de los accidentes de trabajo en construcción. Relación con los distintos aspectos antes vistos en la pregunta anterior.**
  - o **Diferencias entre Mujer/Hombre**
- **ENFERMEDAD PROFESIONAL**
- **ENFERMEDADES RELACIONADAS CON EL TRABAJO**
- **FACTORES SICOSOCIALES QUE INFLUYEN EN LA SALUD LABORAL**

### **PLAN DE PREVENCIÓN DE LA EMPRESA.**

### **FORMACION en PRL**

### **LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES EN LOS CONVENIOS COLECTIVOS**

### **PROPUESTAS**

En el posterior análisis de la información obtenida se sigue el mismo guión, procediéndose en cada punto al estudio comparativo de las diversas opiniones recogidas de en el colectivo de expertos y expertas.

## **SECTOR DE LA CONSTRUCCION**

### **- INSERCIÓN DE LA MUJER EN EL SECTOR DE LA CONSTRUCCION**

Para abordar el primer apartado referente a la inserción de la mujer trabajadora en el sector de la construcción se pregunta sobre ello a las personas entrevistadas expertas en esta actividad y, fundamentalmente, a aquellas relacionadas con empresas del sector.

Al igual que en la fase anterior del estudio, de búsqueda bibliográfica, en las entrevistas se detecta la gran dificultad para la inserción de la mujer en este mercado laboral. Como una activa fuente de empleo, la construcción admite mucha mano de obra joven y sin cualificación, pero fundamentalmente masculina.

Son diversas las razones alegadas por las personas entrevistadas para justificar este conflicto. Todas manifiestan que la Construcción es un sector muy machista, por lo que la mujer encuentra barreras para desarrollarse en esta actividad, tanto desde las empresas, que insisten en contratar hombres, como desde los propios compañeros e incluso la sociedad en general, la cual continua pensando que *“la obra es cosa de hombres”*.

Los colaboradores expertos en medicina del trabajo y prevención revelan como causa fundamental de la difícil inserción de la mujer en este tipo de actividades que, debido a las duras condiciones de las mismas, su sometimiento a las características atmosféricas de cada momento, y el esfuerzo físico que exige, la mujer actualmente no esta igualmente capacitada que un hombre, ya que su sistema músculo-esquelético no es igual, pero con el tiempo y el entrenamiento puede ser tan capaz como la población trabajadora masculina.

De hecho, se resalta que la representación de mujeres trabajadoras en este sector es todavía mínimo, e incluso, dentro de este bajo porcentaje, se encuentran desempeñando tareas y funciones muy específicas. El mayor número de trabajadoras que se incorporan al sector de la construcción son mujeres altamente cualificadas que acceden como técnicas, en un nivel intermedio del organigrama de las empresas (Arquitectas técnicas, administrativas, gestión de calidad y prevención,...). Para el resto de puestos de menor cualificación, como el trabajo en obra, se exige a la mujer una preparación previa que nunca se requiere a un hombre, por lo que se encuentran muy pocas trabajadoras y, además, en funciones muy determinadas tales como limpieza, pintura,... Por ello, la trabajadora que quiere emplearse en el sector de la construcción necesita demostrar que está preparada, y para ella la formación es imprescindible.

Según la información obtenida en nuestras entrevistas podemos observar que existen ya empresas dedicadas a la formación específica de mujeres para actividades de este sector, y que la mujer, aunque con mucho trabajo, va respondiendo cada vez más a esta oferta. Pero, sin embargo, sí surge como opinión común de todos y todas que, incluso después de terminar el proceso de formación, la mujer sigue encontrando aún numerosas barreras para su incorporación a este sector.

## **PRESENCIA DE LA MUJER EN EL SECTOR**

En el seguimiento a estas trabajadoras para comprobar la efectividad de la formación recibida, las empresas detectan que la presencia de la mujer cambia radicalmente la producción de esta actividad.

En un primer momento, se percibe que al entrar en la obra necesitan un corto plazo de adaptación al ambiente de trabajo, pero enseguida alcanzan el nivel de cualquier otra plantilla. Es un periodo crítico, ya que no es lo mismo la práctica de los cursos de formación, realizada con otras “compañeras”, que ponerse a la labor con personas que apenas conoce y que la miran extrañados porque es mujer. Asimismo se detecta que este problema se va resolviendo con la presencia de otras mujeres en la obra, ya que facilita la integración a la nueva trabajadora.

De todas formas, en cuanto a integración en la relación con los compañeros, las empresas de construcción manifiestan no haber detectado problemas al incorporar en sus cuadrillas a una mujer, sino todo lo contrario, declaran una colaboración mayoritaria por parte de los compañeros, salvo raras excepciones.

Sí se detecta, como opinión general, que mientras este sector siga tan masculinizado, toda mujer que quiera incorporarse a sus actividades debe ser muy “rompedora y luchadora”.

## **- BENEFICIOS DE LA MUJER EN CONSTRUCCION**

El colectivo entrevistado experto en el sector objeto de estudio manifiesta mayoritariamente (90%) un claro beneficio con la presencia de mujeres en su población trabajadora.

En principio plantean que la productividad de la mujer trabajadora en la obra de construcción puede igualar e incluso superar a la de cualquier trabajador, ya que suelen ser más organizadas y prestan más atención a la tarea, obteniendo acabados más finos. Esto conlleva a veces un cierto recelo por parte de los compañeros, por miedo a que la mujer trabaje mejor que ellos y puedan perder sus puestos, aunque también puede implicar una reacción de los mismos, provocando que pongan más interés y cumplan mejor sus funciones.

También señalan como ventaja de la inserción de la mujer en la construcción la posibilidad de darle calidad al sector, ya que esta nueva situación puede suponer el replanteamiento de cuestiones olvidadas que realmente afectan a toda la población trabajadora, y que representan carencias generales del sector, como puede ser la salud laboral.

## **SALUD LABORAL Y PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES**

### **- SALUD LABORAL**

Para todas las personas entrevistadas la salud laboral es un aspecto fundamental en la vida de todas las trabajadoras y los trabajadores.

Como punto de partida, el Secretario General de Salud Laboral apunta que, hasta hace poco la salud laboral era una materia poco tratada en el mundo laboral pero, afortunadamente, este tema se está tomando cada vez más en serio en la organización sindical, aunque al final de cuenta, la batalla debe librarse en cada centro de trabajo, ya que por muchos instrumentos y recursos que haya no sirven de nada si no se refleja en la negociación colectiva y se aplican. No se puede ignorar que en nuestra comunidad hay multitud de microempresas donde continúan aún batallas mucho más fuertes, tales como que se cumpla el calendario laboral o se aplique el salario establecido, por lo que es difícil abordar esta materia, que va siempre en segundo plano.

También destaca en este apartado la opinión recogida de las personas entrevistadas expertas en medicina del trabajo y prevención de riesgos laborales. Este grupo manifiesta que, aunque hoy en día contar con un empleo se llega a considerar un privilegio, el trabajo puede ser causa de daño en la salud de la persona trabajadora, pudiendo provocar perjuicios tanto físicos como psíquicos. Igualmente coinciden, junto con otras aportaciones, en la opinión de que cada actividad tiene sus riesgos y, debido a estos, sus daños específicos.

Ante la realidad social de la existencia en el mercado laboral de actividades desempeñadas por mujeres y actividades desempeñadas por hombres, se produce también una diferencia fundamental entre los riesgos laborales sufridos por los trabajadores y los padecidos por las trabajadoras.

Cuestionados sobre la existencia o no de diferentes riesgos laborales entre hombres y mujeres que están desempeñando un mismo puesto de trabajo, el total de la muestra entrevistada reconoce que sí, pero especificando que, aunque esta distinción tiene una base biológica, la mayor diferencia es de origen cultural, y por tanto, subsanable.

Por ello defienden que es imprescindible realizar estudios sobre prevención de riesgos laborales adaptados a las nuevas condiciones laborales y la nueva composición de la población activa, a fin de reducir al mínimo los posibles riesgos en el trabajo para poder alcanzar un alto nivel de calidad de vida y salud en nuestra sociedad.

El especialista en medicina laboral entrevistado hace un llamamiento en este punto de la entrevista para resaltar la limitación existente en los estudios realizados hasta ahora, los cuales en su gran mayoría están dirigidos a la siniestralidad laboral, debido al impacto social de este tipo de sucesos. El problema es que con ello se ha robado la atención necesaria al estudio de otros daños no tan visibles, con repercusiones más a largo plazo, pero en muchos casos más nocivos para la salud. Igualmente se han ignorado los cambios que se han producido en la población activa, que es ahora mucho más diversa.

Centrando el tema en la perspectiva de género de los estudios de salud laboral como materia objeto de estudio, las expertas en género entrevistadas resaltan el hecho de que, aunque en algunos ámbitos de la vida se estén promoviendo medidas legislativas y acciones positivas a favor de la igualdad entre hombres y mujeres, en lo referente a salud existe aún una gran diferencia entre ambos géneros, y mucho más en lo concerniente a la salud laboral, en la que solo se ha prestado atención a la función reproductiva de la mujer. El representante sindical reconoce que si afrontar la Salud Laboral con carácter general ya presenta dificultades, más complicado es plantearlo encima con perspectiva de género. Otro problema fundamental, según este colaborador, es que hay muy pocos datos desagregados por género, cuando sería muy útil y significativo.

## **- ACCIDENTES DE TRABAJO**

Todas las personas entrevistadas reconocen como daño derivado del trabajo más conocido el accidente laboral. El grupo técnico especializado en prácticas preventivas manifiesta que estos casos de siniestralidad laboral grave constituyen la mayor causa de mortalidad en el trabajo *“legalmente reconocida”*. En este aspecto, la participación del experto en medicina del trabajo aporta información sobre un

mayor porcentaje de mortalidad provocado por enfermedades relacionadas con el trabajo, pero que, como no están reconocidas como tales, no se contabilizan ni relacionan con la actividad laboral de la persona.

o **Perfil de la persona siniestrada:**

- **Tipo de contrato**
- **Puesto de trabajo**
- **Actividad realizada (experiencia en ella)**
- **Situación social/familiar**
- **Relación con el entorno laboral**

Al hablar de accidentes de trabajo, todo el colectivo entrevistado declara que hay actividades más peligrosas que otras.

El responsable de salud laboral del sindicato destaca como causa fundamental de estos sucesos la escasa cultura preventiva existente en nuestra sociedad hasta hace poco, debido a lo cual se ignoraba la necesidad e importancia de la prevención en cualquier actividad. Afortunadamente, la población trabajadora va tomando conciencia de la importancia de su salud y seguridad en el puesto de trabajo.

En cuanto a la existencia de un perfil de persona siniestrada, más del 90% de la muestra entrevistada considera que existen ciertos factores o condiciones laborales, que incrementan el riesgo de cualquier puesto de trabajo, con lo cual pueden determinar un perfil típico de persona con mayor riesgo de siniestralidad.

En cuanto a las condiciones laborales propuestas, todos reconocen que la precariedad en estos factores laborales afecta determinadamente la actividad de la persona trabajadora, haciendo especial alusión a los tres primeros. Sin embargo, cabe destacar que entre todas las aportaciones, solo algunas expertas en género mencionaron la relación existente entre la situación social/familiar de la persona empleada y el suceso de un accidente laboral.

Es un dato significativo el hecho de que algunas de las personas entrevistadas, fundamentalmente relacionadas con las prácticas preventivas y la medicina de trabajo, mencionan como característica relativamente frecuente en el perfil de la persona



siniestrada, algún problema de dependencia (drogas, alcohol e incluso tranquilizantes). Así mismo manifiestan que, aunque este tipo de problemas existe en todos los sectores, es mucho más común en la construcción. Como en todo, cuando se vive de cerca un problema es cuando se toma conciencia de la necesidad de actuar. Por ej. Cuando se produce un accidente cercano es cuando la gente toma conciencia de la necesidad de prevención. Pero eso es en los riesgos visibles, y aún así cuesta trabajo. Pues tiene mayor dificultad lo invisible, tomar esta materia con perspectiva de género, ver la mayor vulnerabilidad de la mujer en el trabajo, y nunca se ha tratado con la suficiente profundidad o seriedad. Se ha comentado, pero no a fondo.

### o **Causa principal de los accidentes de trabajo en construcción. Relación con los distintos aspectos antes vistos en la pregunta anterior**

Como causa principal de accidentes de trabajo, tras manifestar que todas las condiciones antes descritas influyen en la determinación de un mayor o menor riesgo, destacan la falta de medidas preventivas en los puestos de trabajo, debido en muchos casos a que ni siquiera se han evaluado los riesgos del puesto de trabajo para la persona que desempeña la actividad.

Todas/os resaltan la importancia de la buena gestión de planes de seguridad en los puestos de trabajo, que muchas veces no se aplican, incumpliendo con ello la normativa vigente. Igualmente es mayoritaria la importancia dada a la formación en prevención de riesgos laborales de todos los integrantes en el organigrama de cualquier empresa.

Muchas de las personas entrevistadas consideran un importante agente de riesgo la excesiva confianza en el trabajo, es decir, desarrollar la actividad de forma rutinaria, lo cual provoca falta de atención y desinterés, por lo que se descuidan las medidas que la persona empleada debe aplicar para evitar cualquier daño.

### o **Diferencias entre Mujer/Hombre**

El dato más significativo obtenido en esta cuestión de la entrevista nos remite a la inexistencia de informes sobre siniestralidad o salud laboral desagregados por sexo, y menos aún en el sector de la construcción, actividad muy masculinizada donde la mujer está subrepresentada.

También es una realidad reseñada por todas las personas entrevistadas el hecho de la segregación de las trabajadoras en cuanto a actividades dentro de la construcción. Significativamente la gran mayoría de mujeres empleadas en este sector están ocupadas en actividades técnicas, administrativas o de limpieza, las cuales tienen un mínimo riesgo de siniestralidad.

De todas maneras, es notoria para todas y todos la diferencia entre hombres y mujeres en cuanto al tema de la prevención de riesgos laborales. La opinión general es que la actitud de la trabajadora en esta materia es mucho más responsable que la de los hombres. El responsable de Relaciones laborales, formación y género de una empresa del sector de la construcción apunta que un factor determinante es la formación. Plantea que en el sector de la construcción, debido a su intensa actividad en los últimos años, los trabajadores se han integrado a sus puestos sin ningún tipo de formación. Pero las mujeres que han buscado su empleo en este sector, para poder acceder al él han tenido que demostrar una preparación, y para ello han recibido cursos de formación en los que, además de prepararlas para una función específica, se les enseña la relación de la misma con los riesgos laborales, se les hace participe de la prevención y se les demuestra que otra parte más del trabajo, por lo que llegan a la obra teniendo una base fundamental sobre prevención, son conciente de los riesgos que existen y trabajan con las necesarias precauciones.

## **- ENFERMEDADES PROFESIONALES y ENFERMEDADES RELACIONADAS CON EL TRABAJO.**

Para abrir el apartado de enfermedades profesionales, el responsable sindicalista en salud laboral quiere llamar la atención sobre el hecho de que *“cada año, por cada persona que muere a causa de accidente laboral instantáneo mortal, hay 16 que mueren de forma oscura debido a enfermedad producida por su trabajo o relacionada con éste, y no se reconocen”*. Sin embargo, sigue dándosele más importancia a la prevención de accidentes laborales que al cuidado en cuanto a higiene y salud en el trabajo.

Sobre esta cuestión, las distintas personas consultadas coinciden al manifestar que, aunque actualizada recientemente por nuestro Gobierno tras 28 años de vigencia, el Cuadro de Enfermedades Profesionales no se adapta a los cambios sufridos en las condiciones del mercado laboral, por lo que quedan sin reconocerse claros daños originados por el trabajo.

Igualmente se destaca la falta de perspectiva de género en esta revisión, y ésta es imprescindible, ya que no se puede obviar que la presencia de la mujer en la población activa es cada vez más numerosa, y que las diferencias biológicas y fisiológicas entre hombres y mujeres pueden determinar, ante un mismo factor de riesgo, distintos daños según el sexo afectado.

Asimismo declaran la dificultad existente en la declaración de enfermedad relacionada con el trabajo, ya que los servicios médicos y las mutuas suelen buscar siempre otras razones ajenas a la actividad laboral de la persona afectada. En este sentido, el responsable de salud laboral del sindicato declara que *“de tener una lista a reconocer una enfermedad como laboral hay un camino complicado. Por ejemplo, en España se reconocen al año unas 15.000 enfermedades profesionales, cuando, según las estadísticas, pueden ser unas 200.000. El problema está en que, tanto a la empresa como a las mutuas, no les interesa relacionar enfermedades con el trabajo, debido al costo que esto supone. El problema surge cuando además de ser una enfermedad, trae como consecuencia la muerte”*.

La no-visibility de este tipo de daños en la salud de la población activa es aún mucho más significativa para las trabajadoras. No se debe ignorar que la incorporación de la mujer al mercado laboral supone para este colectivo unas nuevas condiciones de vida que implican determinados riesgos para su salud, y el primer paso es reconocer estos factores específicos que, para la mayoría de las personas entrevistadas, son agentes psicosociales.

Haciendo referencia al sector objeto de estudio, los expertos en este asunto (medicina del trabajo en construcción) opinan que en esta actividad no existen apenas riesgos de enfermedad diferenciada por sexo, aunque lo cierto es que no se puede concluir nada debido a que, por la baja presencia de mujer en los puestos en obra, no han podido hacerse estudios comparativos. Sí se hace un llamamiento sobre el hecho de que, ante la manipulación de carga, actividad muy frecuente en la obra, las condiciones físicas de la mujer pueden condicionar mayores daños para la salud de las trabajadoras que para el colectivo de hombres, pero también coinciden al manifestar que con la práctica van adquiriendo más capacidad, y que muchas veces *“más vale maña que fuerza”*.

## - FACTORES PSICOSOCIALES QUE INFLUYEN EN LA SALUD LABORAL DE LA MUJER.

Al abordar esta cuestión, el Técnico del Servicio de Prevención externo manifiesta que, según su experiencia, las bajas por enfermedad común son más frecuentes en mujeres que en hombres, porque además de las cuestiones laborales, la trabajadora sigue siendo responsable de mantener la casa, la limpieza, los hijos..., todo lo cual conlleva una sobrecarga que se refleja en su salud.

La técnica en salud laboral con perspectiva de género recalca en este punto de la entrevista que todo lo relacionado con la salud laboral sigue un camino largo y difícil. Se empezó prestando atención a lo más llamativo, como son los accidentes laborales, y ahora se pretende reconocer los riesgos psicosociales, pero lo cierto es que son situaciones muy difíciles de demostrar y clasificar. La técnica en prevención de riesgos laborales con experiencia en el sector de la construcción manifiesta que, según ha detectado en su trabajo, la presencia de riesgos psicosociales es mucho más frecuente en mujeres que en hombres, siendo igualmente común en todos los sectores.

Las expertas en género entrevistadas destacan la existencia de factores muy específicos, tanto del entorno laboral como externos a él, que inciden en la vida profesional de la mujer e implican riesgo para su salud. Entre los primeros se destacan todas aquellas condiciones discriminatorias que sufren las trabajadoras por ser mujer, y fundamentalmente el acoso, situación en la que se superponen dichas discriminaciones con el machismo que aún existe en esta sociedad.

Respecto a los factores externos al entorno laboral, todas y todos coinciden en resaltar como importante factor de riesgos para la trabajadora la sobrecarga originada por la doble (o triple) jornada que la mujer debe soportar al incorporarse al mercado laboral sin que se hayan eliminado los “roles” de género establecidos en nuestra sociedad.

### **Doble Jornada**

El responsable de relaciones laborales, formación y género en una empresa del sector de la construcción aporta su experiencia en el seguimiento de los cursos de

formación impartidos a mujeres para facilitar su acceso a estas actividades. Manifiesta que estas mujeres, al terminar la formación e incorporarse al trabajo, prefieren generalmente contratos con jornadas parciales, ya que tienen que seguir “*llevando su casa y su familia*”, y, en la mayoría de los casos, sin ningún tipo de ayuda. Esta puede ser la causa, según algunas de las personas relacionadas con el sector, de que pocas mujeres se inserten en este sector y permanezcan en él toda su vida profesional.

Toda la población entrevistada defiende que, como toda sobrecarga, la ““doble jornada”” de la mujer trabajadora incide muy negativamente sobre su salud, tanto física como psíquica, y tanto en su vida laboral como en su vida privada, debido a que el cuerpo puede soportar un nivel de esfuerzo determinado, ya sea como trabajo remunerado o en la casa, pero cuando el nivel se supera aparece el daño. Asimismo, está demostrado que el agotamiento, físico o psicológico, aumenta considerablemente el riesgo de accidente laboral.

Según una de las expertas en género, esta situación por la que la mujer debe conllevar todas las cuestiones referentes a su vida profesional con los roles asignados exclusivamente a su género, nombrándola única responsable del cuidado y mantenimiento de la casa y la familia, importa para la trabajadora limitaciones no solo a la hora de incorporarse al mercado laboral, sino también, una vez dentro del mismo, a la hora de promocionar o mejorar su estatus profesional. Esta idea se ve reforzada cuando los expertos en medicina del trabajo informan del alto índice de bajas que se dan a mujeres sin que tengan nada que ver con su trabajo o salud, solo para cuidar de alguien allegado, y, aunque la ley no recoja este aspecto, se tiene en cuenta para mantener estas bajas por su papel social.

Fijando la atención en el sector objeto de estudio, cuestionadas sobre la posibilidad de plantear medidas de flexibilidad de jornada para facilitar la conciliación de vida personal y vida laboral las personas entrevistadas con experiencia en esta actividad, todas ellas se aúnan al considerarlo casi imposible, debido a que en este sector, al ser muy frecuente el contrato a destajo, en el que se cobra por obra y no por tiempo, los contratistas prefieren coger hombres, que no les van a plantear problemas en cuestiones de horas.

## **Acoso Sexual**

Implicados en el sector de la construcción manifiestan no haber encontrado problemas de este tipo para las mujeres empleadas en la actividad en obra, sino todo lo contrario, más bien se percibe, tras un primer momento de desconcierto, una actitud de protección de los trabajadores hacia sus compañeras. Aunque estadísticamente se ha recogido que la mujer sufre con mayor frecuencia que el hombre situaciones de acoso, se percibe que aún es un riesgo no reconocido e incluso oculto.

El especialista en medicina del trabajo precisa que toda situación de acoso sexual que ocurre en el puesto de trabajo debe reconocerse como riesgo laboral, pero para ello es necesario un protocolo de seguimiento en la organización de la empresa muy especial. Asimismo manifiesta que el acoso ambiental no está aún reconocido.

Sí es una idea generalizada en todas las entrevistas la dificultad existente para detectar dichos casos, así como los evidentes obstáculos a todos los niveles, legales, laborales, sociales e incluso personales, que puede encontrar una trabajadora a la hora de denunciar este tipo de violencia de género.

## **Discriminaciones Laborales**

En el análisis de este apartado de la entrevista resulta significativo el hecho de la diferenciación de las personas entrevistadas ante la percepción de discriminaciones laborales hacia la mujer. Tan solo las participantes expertas en género, el colaborador sindicalista y la técnica en prevención de riesgos laborales manifiestan la presencia de estas desigualdades laborales y su íntima relación con la salud de las trabajadoras. Las diferencias en cuanto a condiciones laborales entre hombre y mujeres más claras son las relativas a la segregación ocupacional, la retribución, la promoción y la temporalidad de los contratos.

El Secretario General de Salud Laboral del sindicato hace hincapié en el tema de las discriminaciones laborales porque considera que este tipo de desigualdades pueden ser tanto el origen como la causa de factores de riesgo para la salud de las trabajadoras. Asimismo defiende que la base de estas diferencias está en la propia estructura de nuestra sociedad, donde aún no se ha alcanzado la igualdad entre hombres y mujeres.

Por ello plantea que el primer paso para evitar los riesgos psicosociales específicos de la mujer es alcanzar la plena igualdad entre ambos sexos, y esta consonancia tiene que venir precedida de una mayor implicación y participación de la mujer. El problema es que la situación actual constituye un círculo vicioso en el que la mujer, al no partir de una situación social en igualdad con el hombre, tiene peores condiciones laborales que éste, lo cual conlleva a su vez la permanencia de la posición social y los roles asignados culturalmente a la mujer y con los que hay que romper.

Con referencia al tema de Salud Laboral considera que la implicación de la mujer trabajadora en la materia es imprescindible ya que las propuestas que vengan de las propias implicadas siempre van a tener mayor rigurosidad y capacidad de detección. Por ello, opina que tienen que comprometerse, participar en los comités de empresa, implicarse como delegadas de prevención o en el comité de salud..., para aportar la propia experiencia y valoración junto con sus conocimientos.

Cuestionados sobre el reconocimiento de estos riesgos psicosociales específicos de la mujer trabajadora, el grupo entrevistado coinciden en que, hasta el momento, se invisibilizan dichos factores y, ante los daños que pueden originar, se intenta siempre buscar otras causas ajenas al trabajo.

Para ampliar más la información obtenida hasta ahora referente al sector objeto de estudio, planteamos en la entrevista a todas las personas relacionadas con la construcción la aparición de algún riesgo específico relacionado con la inserción de la mujer en dicha actividad. La respuesta general fue que, debido al bajo índice de feminización del sector y el poco tiempo que lleva la mujer empleada en el mismo, no se ha detectado ninguno hasta ahora.

Cabe destacar en este apartado la opinión del Responsable de Relaciones Laborales, Formación y Género ocupado en una empresa de la construcción, el cual manifiesta que la inserción de la mujer en esta actividad no solo no implica un nuevo riesgo para ella, sino que supone para las mismas un planteamiento plenamente positivo, ya que han mejorado claramente su posición social, su autoestima e incluso su posición dentro de la familia, por el hecho de haber abierto la puerta al mercado laboral. El único problema que han detectado en las mujeres con las que han trabajado está relacionado fundamentalmente con la ““doble jornada”” que las trabajadoras siguen desempeñando, ya que *“En la construcción hay que levantarse*

*todas las mañanas a las 6 de la mañana, incluso en invierno, y, a veces, trasladarte muchos kilómetros hasta la obra. En el 1ª grupo de mujeres vimos como un par de ellas dejaron de trabajar en invierno voluntariamente por esta causa, no podían salir a esa hora por la familia, los niños,..., pero otras siguieron trabajando normalmente aún teniendo las mismas condiciones. Cada una tomó su opción personal, éstas decidieron dejar de trabajar durante dos o tres meses, por las malas condiciones del tiempo, pero luego, en la primavera pueden aparecer otra vez y decir que quieren volver a trabajar, porque es muy duro el ritmo de trabajo de la construcción”.*

## **PLAN DE PREVENCIÓN DE LA EMPRESA.**

Para analizar la situación y aplicación actual de los planes de prevención en las empresas de nuestra Comunidad, se parte de la recogida de información sobre los estudios realizados en cuanto a Prevención de Riesgos Laborales por especialistas en la materia.

En este sentido, los expertos en medicina del trabajo afirman que cualquier planteamiento sobre la materia debe abarcar dos aspectos:

- Seguridad. A fin de evitar los accidentes laborales
- Salud Laboral. Que aborda la vigilancia sanitaria y la higiene en el trabajo.

A todos los colaboradores en el estudio se ha preguntado si estas investigaciones se hacen con perspectiva de género. A lo que mayoritariamente han respondido que no. El especialista en medicina del trabajo vinculado a la Universidad manifiesta que solo se atienden diferencias entre trabajador y trabajadora en materia de embarazo, maternidad y lactancia, pero debería prestarse especial atención al impacto de determinados factores de riesgo según género, plantearse la existencia de mayor sensibilización y buscar la base biológica y fisiológica para su prevención. Por ello, considera que todos los estudios sobre prevención de riesgos laborales *“deberían tener en cuenta las necesidades reales de la mujer en el campo laboral, pero para ello hace falta un análisis científico sobre las diferentes condiciones de trabajo de hombres y mujeres”*, y lo cierto es que en muy pocos estudios laborales se analizan los datos desagregados por sexo.



Asimismo es una opinión muy generalizada que la gran mayoría de los estudios actuales se dedican al aspecto más llamativo, es decir, los accidentes en el puesto de trabajo, pero hay muy pocos estudios en marcha referidos a la Salud Laboral de la actual población activa.

Al grupo de técnicos y técnicas en Prevención de Riesgos laborales se ha solicitado información sobre los Planes de Prevención, su elaboración y aplicación. Como opinión general, apoyada por otras personas entrevistadas, declaran que, a pesar de contar con un marco legislativo bastante avanzado y amplio, es aún muy bajo el nivel de concienciación de todos los colectivos implicados. Uno de los especialistas en medicina del trabajo, empleado en una Mutua Aseguradora, afirma que, según su experiencia, *“el problema de la prevención hoy en día, viene de arriba abajo. Si no se considera y asume el problema desde los altos niveles del organigrama empresarial y luego no se transmite a los de abajo, no se puede conseguir nada”*.

Al analizar el contenido de estos planes, cabe resaltar la aportación de la persona entrevistada relacionada con el Área de Inspección Médica del SAS, que opina que lo que está sucediendo es que, *“en la gran mayoría de los sectores, la Prevención de Riesgos Laborales se está convirtiendo en algo meramente formal. La empresa encarga a un Servicio de Prevención Externa que elabore un plan de prevención que cumpla lo exigido por ley, y éste lo elabora por ordenador en base a un modelo preestablecido, luego la empresa lo aprueba, siempre que cumpla lo establecido legalmente; pero puede que no tenga nada que ver con la realidad del trabajo en la empresa, y entonces no sirve para nada”*.

En cuanto a los aspectos que recogen dichos planes, la técnica en prevención declara que: *“Aunque teóricamente deben tenerse en cuenta las cuatro especialidades (Seguridad, Higiene, Psicología y Vigilancia médica), fundamentalmente en la fase de evaluación de riesgos para determinar las medidas a tomar, raramente se consideran los riesgos psicosociales, que son factores muy incidentes en la salud de las trabajadoras”*. Asimismo declara que la razón fundamental estriba en que se considera más urgente solucionar el alto índice de siniestralidad laboral que otros asuntos menos visibles como los nuevos factores de riesgos para la salud de la población trabajadora, y menos aún si es una mujer.

Respecto a la participación en la elaboración de Planes de Prevención de los distintos colectivos implicados, el técnico prevencionista empleado en un Servicio de Prevención Externo manifiesta, en base a su experiencia, que la opinión de los trabajadores y trabajadoras no es importante en este proceso, aunque se diga que se tiene en cuenta. Un Servicio de Prevención Externo, cuando va a elaborar el plan de prevención de una empresa, tiene que visitarla acompañado de un/a Delegado/a de prevención y de una persona representante de la empresa, pero en la mayoría de los casos termina haciendo la valoración de riesgos absolutamente solo; cuando lo acompañan lo hacen solo porque la ley les obliga a ello. Para cumplir su función, cuando va a conocer las condiciones de los puestos de trabajo, hace algunos comentarios con las personas que están en ellos, pero luego, lo realmente fundamental es cumplir el mínimo legal establecido.

Otro apartado importante que destaca este colaborador es la revisión del plan de prevención para la adaptación del puesto de trabajo (Art. 15 Ley 31/1995) a la persona que lo desarrolla. En este sentido manifiesta que el personal técnico prevencionista debe también detectar cambios en la persona trabajadora que puedan alterar la relación con su puesto, y activar las medidas necesarias para volver a adaptar las condiciones hasta alcanzar un equilibrio óptimo entre ambos. Pero lo cierto es que esta práctica es muy escasa y, con la inserción de la mujer en el mercado laboral, es imprescindible actualizar la evaluación de riesgos de numerosos puestos y actividades laborales.

Como consecuencia de la No-perspectiva de género en los Planes de Prevención, el total de las personas entrevistadas coinciden en señalar que se vuelve a perjudicar al más débil, y que la mujer, además de estar discriminada en sus condiciones laborales, se ve más afectada que el hombre en su salud laboral.

Una clara prueba de esta desigualdad laboral entre hombres y mujeres es la invisibilización de los factores de riesgos específicos de las trabajadoras, que son fundamentalmente los riesgos psicosociales vistos anteriormente. De hecho, las personas entrevistadas confirman que en los planes de prevención de las empresas no se recogen dichos riesgos, y como consecuencia no se establecen medidas preventivas ante los agentes causantes de los mismos.

En este punto de la entrevista, las expertas en género han destacado la necesidad, ante la situación actual de la mujer trabajadora, de recoger en los planes de preven-

ción no solo medidas preventivas ante riesgos psicosociales directamente relacionados con el puesto de trabajo, sino también contra factores externos al ambiente laboral que, debido a los roles de género asignados en nuestra sociedad, inciden significativamente en la salud de las trabajadoras.

Centrando la información referente a los Planes de Prevención en el sector objeto de estudio, las personas entrevistadas con experiencia en la construcción coinciden al manifestar que, como norma general en este sector, el protagonismo casi exclusivo se lo lleva la prevención de accidentes laborales. Uno de los entrevistados, experto en prevención de riesgos laborales en el sector de la construcción, describe una mala situación de esta actividad en cuanto a salud laboral. Basa su opinión en que, según su experiencia, la enfermedad laboral apenas está reconocida en este sector, aunque cada vez se van descubriendo mayores índices de daños en la salud ocasionados por agentes en esta actividad. También asegura que la higiene en obra es inexistente y que *“pasarán décadas hasta que se llegue a tener en cuenta la higiene, la ergonomía y los riesgos psicosociales en el sector de la construcción”*.

El técnico experto en prevención de riesgos y empleado en una empresa del sector, tras corroborar que actualmente lo realmente importante en la obra es la seguridad, declara que la única diferencia recogida en los planes de prevención ante la posible presencia de trabajadoras en la obra es la necesidad de vestuarios y aseos para la mujer.

### **FORMACION en PRL**

Todas las personas entrevistadas consideran imprescindible la formación en prevención de riesgos laborales para alcanzar una óptima salud en la población activa. Los expertos y las expertas en salud laboral y prevención destacan que la formación en esta materia debe aplicarse a todos los niveles jerárquicos de la empresa y que lo más importante, superando a los contenidos teóricos, es la sensibilización de todos los niveles, empezando por los más altos. Reseñan el vacío legal existente en esta materia, ya que sólo se exige a las personas responsables de las empresas que formen a sus trabajadores y trabajadoras, pero ellas son los primeros que deben reconocer los riesgos y los daños de los puestos de trabajo generados, y concienciarse para promover las adecuadas medidas que lo eviten.

Asimismo destacan que esta formación hay que darla a la población trabajadora antes de entrar a desarrollar la actividad, y especificando los riesgos del puesto que van a desempeñar.

Al especificar la cuestión en el sector objeto de estudio, un técnico en prevención experto en esta actividad manifiesta que la formación en dicha materia dentro del sector de la construcción es muy deficitaria ya que no está definido el contenido, la cantidad ni la forma de la misma. Lo único que se pretende es cumplir lo establecido en ley, y por eso se da un pequeño y rápido curso a toda persona que empieza a trabajar en obra. Por ello propone una revisión de las acciones formativas en construcción, especificando los contenidos y las acciones según el puesto de trabajo a desarrollar, y considerando la posibilidad de reconocer la formación antes recibida en otra empresa, siempre que la persona se vaya a ocupar en la misma actividad.

El total de personas entrevistadas con experiencia en la construcción apuntan la falta total de perspectiva de género en las acciones formativas en esta materia, tanto en los contenidos como en los objetivos.

## **LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES EN LOS CONVENIOS COLECTIVOS**

Al solicitar información sobre el contenido referente a salud laboral en los convenios colectivos, la técnica experta en salud laboral aporta los resultados obtenidos en un estudio sobre esta misma materia realizado el pasado año 2005, en el cual se observó que la gran mayoría de los convenios sólo recogen una rápida mención a la ley, sin hablar nada de salud. Pero, además, los que hablan de ella se limitan a repetir lo dicho en la ley. Añade que, por supuesto, sin ninguna perspectiva de género. Concluye su aportación afirmando que es una materia muy amplia, pero con muy poco hecho.

Esta opinión es muy común en todas las personas entrevistadas, al igual que la idea de que esta falta de atención a la salud laboral en los convenios colectivos se debe a que hay otras prioridades para las partes negociadoras, asuntos más urgentes o más antiguos en los ambientes de negociación, como pueden ser clasificación profesional, sueldo, horario,.... Todos coinciden al manifestar que, hasta que no se consiga la sensibilización y concienciación en cuanto a salud laboral de todas las

partes implicadas, no se llegará a tratar la prevención de riesgos laborales como tema fundamental en los convenios colectivos.

En el sector de la construcción, además de todo lo anteriormente comentado incide como factor la baja feminización de esta actividad, lo cual implica muy poca presencia de las mismas entre las personas representantes de la población trabajadora, por lo que en las negociaciones no se plantean los problemas específicos de las trabajadoras y nunca se planteará la necesidad de medidas para su inserción en el sector y, una vez dentro, alcanzar la plena igualdad laboral con los hombres.

## **PROPUESTAS**

El total de participantes en nuestras entrevistas coinciden plenamente al manifestar la imperiosa necesidad de crear una buena cultura preventiva en toda la población. Igualmente se da por supuesto que esta cultura debe reconocer la perspectiva de género. Por ello, la propuesta mayoritaria apunta a la formación de todos los niveles organizativos de las empresas, tanto en materia de salud laboral como en cuestiones de género.

Para ello consideran preciso la implicación de todas las partes, cada una dentro de sus funciones.

El conjunto de personas expertas en salud laboral y prevención proponen la realización de más estudios adaptados a las nuevas condiciones de trabajo, en los que se recojan datos suficientes y desagregados por sexo para poder investigar la situación real de la mujer trabajadora, sus riesgos específicos y las medidas adecuadas para su prevención.

El representante sindical experto en salud laboral plantea también la necesidad de exigir, por parte de la autoridad laboral, los y las representantes del colectivo trabajador, e incluso las empresas, la aplicación de la normativa legal existente referida a la materia objeto de estudio. Continúa su propuesta al manifestar que la legislación, aunque amplia, presenta algunos vacíos en cuanto al desarrollo mínimo de algunos problemas, fundamentalmente de género. Por ello, *“desde el sindicato se propone algo que creemos que aún no está hecho en ninguna empresa, y si está hecho no se tiene en cuenta:*

*- Elaborar un listado de los puestos de trabajos que hay en cada empresa donde pueda haber riesgos específicos para la mujer, bien embarazada o previa, que supongan riesgos para la reproducción. Evaluación de riesgos específicos para la reproducción”.*

Igualmente todas las personas entrevistadas coinciden al opinar que, aún partiendo de una efectiva aplicación y control de lo establecido legalmente, es necesario que los asuntos de salud laboral con perspectiva de género se traten en la negociación empresa-población trabajadora, y queden recogidos en los convenios colectivos, para lo cual la trabajadora debe estar representada en estas negociaciones.

Las expertas en género aportan como propuesta fundamental la adopción de medidas positivas en los convenios colectivos que subsanen los riesgos específicos de la trabajadora derivados de los roles sociales asignados por sexo, a fin de facilitar la inserción de la mujer en el mundo laboral en plena igualdad de condiciones con los hombres.

En este sentido, el responsable de relaciones laborales, formación y género empleado en la construcción considera que para eliminar estas discriminaciones deben recogerse otros planteamientos, tales como ayudas de guardería, comedores, y flexibilidad de horario... aunque esto último, en la obra, sería muy difícil.

## EL GRUPO DE DISCUSIÓN

Se realiza este grupo de discusión como técnica cualitativa de recogida de información de las personas realmente implicadas en la materia objeto de estudio, es decir, las trabajadoras del sector de la construcción ocupadas en la actividad de obra.

En la organización de esta actividad se estimó adecuada una muestra de entre 7 y 10 participantes para garantizar la fluidez del debate recogiendo las máximas aportaciones posibles. Como marco idóneo para la celebración del grupo de discusión se establece la ciudad de Fuengirolas (Málaga), dado que en esa zona de nuestra comunidad el sector de la construcción es muy activo, por lo que tiene muchas personas empleadas y, entre ellas, “algunas mujeres”.

El día fijado (20-October-2006) para su celebración, dado el reducido número de trabajadoras en esta actividad, y los problemas a la hora de convocarlas por sus “condiciones laborales y personales (“doble jornada”)", el grupo, para el cual se había contactado con ocho personas, se redujo a cinco componentes:

- Tres trabajadoras en obra:
  - o Dos grúistas, a las que a partir de ahora identificaremos con las siglas J y A.
  - o Una peona, a la que llamaremos MJ
- Dos representantes de trabajadores y trabajadoras en la construcción, expertas en género, que reconoceremos por S e I.

El desarrollo del grupo se hizo de forma fluida y dinámica, siguiendo el orden de un guión orientativo que marcara el desarrollo de la sesión. Todas las participantes pudieron exponer sus argumentos y opiniones respecto de las cuestiones que se iban planteando. Se pudieron observar opiniones de consenso, diferenciadas y complementarias según el aspecto abordado.

## **GUIÓN DEL GRUPO DE DISCUSIÓN**

Ante las bajas ocasionadas en el grupo, debido a las grandes dificultades de las trabajadoras para asistir, la técnica responsable del estudio, junto con una de las representantes sindicales expertas en género, se desplazaron a algunas obras para recoger información en las mismas. De esta manera se contactó con una chica empleada como Jefa de obra que aportó también sus opiniones.

Del estudio y análisis de las aportaciones de todas las participantes se sacan conclusiones y cuestiones interesantes que enriquecen el estudio. A continuación se recogen las ideas extraídas del análisis, siguiendo el orden del guión inicial.

### **SECTOR DE LA CONSTRUCCION**

#### **- LA MUJER EN EL SECTOR DE LA CONSTRUCCION**

Tras la introducción acerca de la finalidad del estudio por parte de la técnica del mismo y moderadora de la sesión, se procedió a la presentación de todas las participantes, a las que se solicitó aportaran información sobre su situación laboral y, si lo consideraban oportuno, aquellas circunstancias personales incidentes en su desarrollo profesional.

Al abordar el tema de la entrada de mujeres para trabajar en obra, las tres trabajadoras coinciden al manifestar que no han tenido problemas por su sexo a la hora de ser contratadas en este sector. Afirman que lo que más cuenta para el contratista es tener cierta experiencia en el puesto, y que la mujer está entrando ahora en esta actividad, por lo que les cuesta más trabajo por que hay muchos hombres con antigüedad en el sector, pero por lo demás no tienen problemas. Es más, declaran que algunas de las personas que las han contratado han llegado a comentar que no tienen inconvenientes en tener más mujeres en las obras, pero “los jefes de obra” prefieren hombres.

En cuanto a las condiciones de los contratos, todas, y fundamentalmente las representantes sindicales (I y S), hacen hincapié en la generalizada precariedad de las condiciones laborales en este sector. Considerando el alto nivel de actividad que ha



tenido en los últimos años la construcción, la temporalidad en la contratación sigue siendo característico de este sector, lo cual se comprueba al preguntar a las participantes del grupo si siempre han trabajado en la misma empresa de construcción, a lo cual todas responden que no.

Con respecto a los compañeros de trabajo, las dos colaboradoras ocupadas como gruístas manifiestan no haber encontrado, salvo de forma puntual, actitud rara por parte de éstos al tener que trabajar con mujeres, e incluso comentan que *“la mayoría dice que mejor, que habría que tener más mujeres en la obra”*. De hecho perciben, con respecto a la postura de los trabajadores en obra frente a la mujer, una clara diferencia entre ellas (compañeras) y *“las mujeres que pasan por fuera de la obra, con las que se explayan con piropos, pero cuando tu estas dentro no es lo mismo. Conmigo se comportan de otra forma diferente, son otras personas”*.

Sin embargo, la empleada en obra como peona (MJ) sí ha percibido en sus compañeros de trabajo muchas actitudes machistas, pasándolo muy mal al principio, pero *“ya paso de esas bromas”*. De cualquier manera, todas las asistentes al grupo de discusión coinciden al manifestar que *“es muy molesto trabajar con personas que no te aceptan por muy bien que hagas tu trabajo, sólo por tu condición de mujer”*.

La situación real de esta actividad de la construcción es *“que está muy masculinizada y, a lo mejor, eso es lo que echa para atrás a la mujer”*, porque algunas consideran que para estar en la obra con los hombres tienen que ser como ellos. Sin embargo, gruísta A insiste en que *“tienes que seguir siendo tú. Ser sólo un compañero más. El caso es integrarte, no volverte como ellos en algunas cosillas”*. A lo que añade Gruísta J: *“Y si tienes que hablar de coche hablas de coches, y si tienes que hablar de fútbol hablas de fútbol, y no hay problemas”*. Por lo que se les pregunta si son ellas las que tienen que adaptar sus temas de conversación, a lo que Gruísta J responde que *“si hay que hablar de cocina también hablan ellos”*.

En cuanto a la situación actual de la mujer trabajadora en obra, en la anterior fase de recogida de información de personas expertas en la materia se ha detectado que el puesto de *“gruísta”* parece muy adecuado para la mujer, y dado que en el grupo participan dos trabajadoras cualificadas en esta actividad, les solicitamos aporten su opinión y experiencia. Ambas coinciden en presentar como razón fundamental que *“las mujeres somos más cuidadosas, más prudentes, más suaves. Incluso los*

*compañeros confían más en las mujeres que en los hombres”, “ellos van a su bola, a hacer su trabajo y ya está”.*

La trabajadora empleada como peona (MJ), al hablar sobre su experiencia manifiesta que *“Peona es un puesto raro para una mujer, y cuando te ven siempre comentan “mira, una mujer de peona”...pero también podemos trabajar en este puesto aunque digan que no”.* La Gruísta J, que también ha trabajado como peona, aporta desde su experiencia que no se relaciona este puesto con la mujer porque *“se cree que la mujer no es capaz de levantar peso, pero si podemos. Yo he estado en una obra de gruísta y peona-albañil, y he cogido los cubos con mezcla, igual que un hombre”.*

Las participantes representantes de trabajadores y trabajadoras quieren dejar claro que según la normativa vigente deben cumplirse unas condiciones en cuanto a los máximos y las técnicas para movimientos de carga, aplicable a hombres y mujeres, y que si se cumpliesen en todas las obras, no se podría plantear este tema como problema para la mujer.

Al cuestionar a las participantes si han coincidido con otras mujeres en la obra se reafirma el bajo índice de feminización de este sector, así como la segregación ocupacional del mismo, ya que todas ellas no han coincidido con otras trabajadoras de obra, ya que *“hay muy poquitas y están muy desperdigadas por ahí. Con las únicas mujeres que he coincidido son pintoras o limpiadoras que entran ya al final para terminar y entregar, pero eso es distinto, porque además vienen en su grupo, son ya compañeros. Ellas no tienen que ver nada con el grupo de peones de la obra. Para ellas es distinto, vienen a hacer su trabajo y ya está, no tienen que bregar con ellos el día a día, no es tan duro”.*

Tras abordar el tema de los compañeros de trabajo, se cuestionó sobre problemas que se hubiesen encontrado por trabajar en esta actividad, con otras personas ajenas a su empresa. Ante lo cual manifestaron encontrar dificultades con trabajadores externos a la obra que llegan a la misma con actitud muy machista, infravalorándolas e incluso riéndose de ellas al encontrar una mujer. En este sentido, Gruísta J aporta su experiencia: *“Puedes tener problemas con los que llegan de fuera, y entonces te tienes que poner como un tío. Yo tuve problemas con un camionero que vino, machista, que encima se pone a enseñarte. En ese sentido sí es duro, porque te tratan como a una inútil”.*

Al preguntar sobre la diferencia en cuanto a actitud entre unos hombres y otros, Gruísta A manifiesta que: *“a tus compañeros ya los conoces y para ellos ya eres normal, pero para los que vienen de fuera es el choque de ver en la obra a una mujer, y se lo notas en la cara, porque no están acostumbrados”*. Gruísta J aporta más información referente al apoyo que reciben en estas situaciones de sus compañeros, y manifiesta su preferencia a defenderse por sí misma, aunque reconoce que *“si llegan a pasarse, mis compañeros o mi encargado vienen a defenderte y le dicen “tú no te pases, porque si fuera yo el gruísta no lo harías”*. Reconocen que *algunos son muy machistas”*.

Para completar la información sobre la mujer en construcción, preguntamos a las participantes si han necesitado algún tipo de formación para optar a su puesto de trabajo. Ambas colaboradoras empleadas como gruístas han recibido el curso específico de Formación Profesional de Operadora de Grúas Torres, con título homologado. La empleada como peona no ha necesitado ninguna cualificación para su puesto de trabajo.

La información obtenida de la jefa de obra entrevistada en su puesto de trabajo sobre este apartado del estudio aporta, junto con más datos, otro punto de vista importante para el estudio. Referente al número de trabajadoras en obras que ha tenido a su cargo, declara que son muy pocas las mujeres empleadas en esta actividad, por lo que hasta ahora no ha coincidido casi nunca con ninguna, pero van apareciendo y ahora mismo tiene dos soladoras en su obra *“que desarrollan su trabajo igual que un hombre”*.

Al preguntarle sobre la posición de estas trabajadoras con respecto al resto de trabajadores nos informa que *“están bien porque tienen su propio grupo, con el que siempre trabajan. Es una cuadrilla entera subcontratada y ellas siempre han trabajado con esos compañeros. El exterior no pueden hacer nada a respecto de estas chicas porque están respaldadas por su grupo, que además son marido, hermano,...”*. Pero también manifiesta que entre los compañeros de obra fuera de esa cuadrilla sí ha escuchado comentarios machistas referidos a ciertas “partes” del cuerpo femenino.

## - BENEFICIOS DE LA MUJER EN CONSTRUCCION

Al hablar de los beneficios que puede comportar la incorporación de la mujer en la actividad de la construcción, todas las participantes del grupo de discusión coinciden en remarcar el carácter positivo de dicha integración de igual a igual entre hombres y mujeres en la construcción.

Destacan la presencia de la mujer como sumamente positivo para la actividad en sí, fundamentalmente porque la mujer es *“mucho más cuidadosa y responsable”*. Pero, según la representante de trabajadoras y trabajadoras S, esto debe reconocerse y eliminar la discriminación por sexo tan frecuente aún, y más en este sector. Como muestra, nuestra colaboradora peona declara su irregular posición al reconocer que, aunque está contratada como peona y trabaja como tal, está también a cargo del almacén, *“porque el jefe de obra dice que lo tengo muy limpio y ordenado”*.

También reconocen grandes beneficios para la mujer trabajadora, ya que es un sector muy activo y con gran oferta de trabajo, pero siempre y cuando se normalicen las condiciones laborales y desaparezcan las grandes diferencias existentes entre hombre y mujer en una actividad tan masculinizada. Este sería un primer paso fundamental para romper las barreras que frenan a las trabajadoras a la hora de emplearse en este sector, ya que, además de ser una actividad considerada hasta ahora como *“algo de hombres”*, las condiciones que ofrecen a las mujeres son tan precarias que, salvo extrema necesidad, no les merece luchar por romper este *“rol”* de nuestra sociedad.

En una de las visitas intentamos averiguar el punto de vista de los otros implicados, es decir, los compañeros de las trabajadoras de obra. Se entró en contacto con un técnico en Prevención de riesgos laborales en la construcción, pero que había trabajado hasta hace poco en obra civil. En primer lugar nos informa que *“aunque tan solo he coincidido en el trabajo con dos mujeres peonas, sí he encontrado más representación femenina en las jefas de obra, en empresas a lo mejor familiares. Lo cierto es que funcionan mucho mejor las obras con jefas femeninas que con jefes de obras”*.

Desde su puesto actual corrobora lo anteriormente dicho, ya que ha comprobado que, por lo general, *“los servicios de prevención llevados por mujeres funcionan mucho mejor, están mejor organizados, ya que la mujer dedica mucho más interés*

*que los hombre”. Al pedirle que justifique dicha diferencia nos manifiesta que, según su opinión, “será porque la mujer necesita hacer un gran esfuerzo para llegar a los puestos ocupados por el hombre, tienen que demostrar siempre que pueden”.*

## **SALUD LABORAL Y PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES**

Se inicia el debate sobre este apartado de la materia intentando establecer si existen diferencias entre hombres y mujeres en cuanto a riesgos laborales en la actividad objeto de estudio.

En este sentido, la jefa de obra colaboradora de nuestro estudio manifiesta que, dada la segregación ocupacional por género existente en nuestra sociedad, *“en el tipo de actividades que desarrolla la mujer en construcción si son iguales los riesgos y medidas para unos y otras, pero los puestos donde más precaución hay que tener, y donde se pueden vivir mayores peligros están siempre ocupados por hombres”.*

Distinta es la visión que se recogió en el grupo de discusión, ya que todas las participantes del mismo recogen la presencia de mujeres en puestos asignados hasta ahora sólo a hombres. Sí coinciden en declarar que, sea cual sea el puesto de trabajo que desempeñen, los riesgos (en cuanto a siniestralidad) son los mismos para unos y otras. Unánimemente manifiestan las tres trabajadoras que perciben menos riesgos que los hombres porque, al ser mujeres...

- *“Gruísta A: ... los compañeros son caballerosos y te echan una mano, te cuidan. Tienen instinto de protección*

- *“Gruísta J: Eso es verdad, cuando ven que tienes que hacer algo pesado te dicen que lo hacen ellos. Sobre todo al principio. Te facilitan mucho el trabajo, aunque no todos.*

- *“Peona MJ: Por lo general están pendientes para que no tengas problemas”.*

Al preguntarles sobre su percepción de esta postura, si la consideran como una ayuda normal de compañeros o una postura machista, se percibe una leve tendencia a la segunda opción, aunque admitida en los primeros momentos y rechazada a medida que se va adquiriendo práctica y forma física. Si coinciden todas en manifestar que *“siempre he intentado hacerlo yo sola, igual que ellos, para demostrarles que nosotras también podemos, y si no podía entonces los llamaba”*.

Cuando se entra a analizar el mayor riesgo en la construcción para la mujer, hay que volver a referirse a la situación actual en la actividad del distinto reparto de ocupaciones para hombres y mujeres. En estas condiciones, todas coinciden en que el mayor riesgo para la trabajadora de obra es *“la fuerza que hay que hacer a veces”*. Aunque Gruísta J especifica que *“eso es porque no estamos entrenadas, pero con el tiempo vas notando que cambias, el cuerpo te cambia y notas menos molestias al coger las cargas y cada vez tienes que hacer menos esfuerzo”*.

Refiriéndose a la siniestralidad laboral en la actividad de construcción se mantienen en la opinión de que, como persona, tanto hombres como mujeres tienen los mismos riesgos al andar por los mismos sitios. También declaran que, aunque la mujer está menos entrenada, cubre esta diferencia porque es más cuidadosa.

Tras abordar el tema de los accidentes en obra, materia muy importante en esta actividad, se dirige la conversación hacia otro apartado igual de fundamental pero sumamente olvidado en la construcción: la higiene. En esta materia donde las trabajadoras de obra denuncian una significativa carencia en cuanto a medios específicos según sexo. Unánimemente manifiestan que *“Lo que no he encontrado en ninguna de las obras donde he estado ha sido un servicio para mujeres”*. Declaran que *“nosotras no podemos hacer nuestras necesidades en cualquier sitio como ellos, y en los servicios que hay, como están tan sucios, muchas veces tenemos que aguantar hasta llegar a casa”*.

Llegados a este punto, la técnica moderadora, así como las representantes de trabajadores y trabajadoras, recuerdan que en la normativa sobre Prevención de Riesgos Laborales en la construcción queda recogida la obligatoriedad, por parte de la empresa, de cumplir lo siguiente: *“Los vestuarios, duchas, lavabos y retretes estarán separados para hombres y mujeres, o deberá preverse una utilización por separado de los mismos”*. El problema es que, en muchos casos, estos servicios

no existen. La normativa no se cumple y se revela la necesidad de más servicios de inspección para detectar y solventar estas situaciones, perjudiciales para toda la población activa, pero más específicamente para las trabajadoras.

Al plantear el tema de las enfermedades laborales que una trabajadora en obras puede padecer, la idea generalizada de todas las participantes coincide con los estudios revisados que establecen como enfermedad laboral más común en el sector de la construcción las dolencias músculo-esqueléticas. Al analizar las diferencias entre hombres y mujeres de dichos padecimientos, Grúista J aporta su experiencia al comentar que *“los compañeros tienen otra constitución, físicamente tienen más fuerza, pero nosotras, aunque tengamos problemas en algún momento, yo por lo menos, me he puesto y me he llevado el tiempo necesario hasta que he terminado haciéndolo. Pero al final resulta que lo importante es la experiencia, porque con el tiempo descubres que no es sólo cuestión de fuerza, sino también maña”*. Por tanto, la única diferencia que perciben entre trabajadores y trabajadoras en cuanto a estas dolencias es la ausencia histórica de las mujeres en esta actividad, y con ello, la falta de entrenamiento físico.

## **- FACTORES PSICOSOCIALES QUE INFLUYEN EN LA SALUD LABORAL**

Llegado a este punto del debate, la técnica moderadora incita a las participantes a una reflexión sobre otros aspectos menos conocidos de la salud laboral de las trabajadoras. Realmente, se detecta en el desarrollo de la actividad que cuando se habla de la materia objeto de estudio, se piensa fundamentalmente en accidentes laborales y daño músculo-esquelético concreto, sin considerar factores intra y extra laborales que inciden definitivamente en la vida profesional de las personas y que, en determinadas condiciones de precariedad, pueden afectar seriamente su salud. Como se ha demostrado a lo largo de todo el estudio, los agentes a los se hace referencia afectan fundamentalmente a las mujeres trabajadoras, aunque permanecen aún casi invisibilizados porque derivan de roles que culturalmente se han asignado a la mujer por razón de su sexo.

Las representantes sindicales que colaboran en la actividad aportan una pequeña exposición sobre los riesgos psicosociales que han surgido con la incorporación de la mujer en el mercado laboral, la cual se utiliza de introducción para que las trabajadoras participantes se cuestionen su situación personal-laboral y aporten su experiencia.

Se plantea en primer lugar el riesgo hasta ahora más conocido, es decir, el acoso en el trabajo. En cuanto al acoso sexual, las gruístas A y J recuerdan lo dicho anteriormente con respecto a la actitud de sus compañeros, y comentan que *“A nosotras nos tratan bien, no como a otras mujeres que pasan por delante de la obra. Al principio, cuando empezamos a trabajar en la obra están un poco raros, pero después ya nos tratan como compañeros, no como mujeres. Incluso tienen sus comentarios y charlas “machistas” sin darse cuenta que no somos hombres. Y nosotras terminamos riéndonos de sus chistes”*.

Todas repiten que *“con gente de fuera del trabajo es muy distinto”*, teniendo que aguantar comentarios muy machistas cuando las ven en la obra trabajando con y como hombres: *“¿Por qué no te vas a tu casa a limpiar? - ¿No tienes un hombre en tu casa y vienes a buscarlo?”*.

Al preguntar a las trabajadoras participantes si han sufrido alguna vez acoso moral en su trabajo por razón de sexo no se detecta en principio ninguna situación de este tipo, pero tras un breve comentario y análisis de distintas situaciones profesionales vividas por las participantes, Gruísta J reconoce que en un momento, ante un problema surgido en la obra en la que estaba empleada como gruísta del cual ella no había sido responsable, tubo que soportar toda la culpa y consecuente reprimenda que el encargado de obras descargó sobre ella por ser mujer, ya que era más fácil que pedir responsabilidades a un trabajador (hombre).

Para estudiar el factor/riesgo de la “doble jornada” se hace un breve recorrido por la situación personal-familiar de las participantes, encontrando situaciones bien distintas entre ellas, lo cual puede enriquecer la información que vamos a obtener. Comienza este apartado con una introducción por parte de la técnica moderadora sobre los estudios realizados hasta ahora referidos a la “doble jornada” de la mujer trabajadora y los efectos que esto puede acarrear a la salud de la misma.

Quien más participa en este apartado es la Gruísta A, debido a su situación personal: Mujer separada y con dos hijos, con una licenciatura pero por urgente necesidad realiza curso de FPO de gruísta para trabajar y mantener a sus hijos. Comienza su aportación reconociendo que esta “doble jornada” supone más trabajo, pero que, como lo tiene muy claro, se cuida mucho para poder rendir bien. Pretende que su vida personal no influya en su ámbito laboral.



La empleada como peona (también con responsabilidades familiares), aunque reconoce la especial situación de la compañera, manifiesta que casi todas las mujeres empleadas en obra que tienen carga familiar, están sometidas a una “doble jornada” y cuando llegan de la obra tienen que hacer todo lo de la casa y cuidar la familia, cosa que los hombres no hacen.

Al preguntar si esta sobrecarga puede influir en su salud, Gruísta A responde que *“Hasta ahora no, pero a la larga, con el tiempo supongo que sí, porque es una sobrecarga gorda y no tengo a nadie que me ayude. Pero yo tengo que cuidarme lo que pueda. Cuando hablábamos antes de seguridad, yo estaba pensando que yo tengo dos hijos y, cuando voy a hacer algo peligroso pienso que si me pasa algo, mis hijos se quedan solo, así que tengo que tener más cuidado siempre por ellos”*.

Todas coinciden en la opinión de que esta “doble jornada” que desarrolla diariamente la mujer trabajadora tiene inevitables consecuencias en la salud de estas personas, y que dichos perjuicios no se reconocen por asociarse a roles de género.

Al abordar el riesgo psicosocial de trabajadoras originado por discriminaciones laborales cabe resaltar que, en el sector de la construcción, las participantes del grupo de discusión no perciben diferencias en las condiciones de trabajo entre hombres y mujeres, salvo la ya mencionada en cuanto a servicios higiénicos. De hecho, todas ellas afirman que en cuanto a los salarios, éstos se negocian siempre personalmente antes de cualquier contratación, y que el único factor que determina distinciones es la previa experiencia en el trabajo. Si se analizan más a fondo las vivencias de nuestras colaboradoras, se pueden detectar discriminaciones hacia la mujer referidas a la falta de reconocimiento de su trabajo, su menor acceso a la promoción y, por supuesto, la continua obligación de demostrar que sirve para desempeñar su trabajo. Cabe resaltar de la información obtenida en este apartado, que la mujer no es aún conciente de las discriminaciones por razón de sexo a que están sometidas, y éste debe ser el primer paso para poder luchar contra esas barreras.

## **DIFERENCIAS DE GÉNERO EN LA ACTITUD Y CONDUCTA ANTE LA SALUD LABORAL.**

Se pretende recoger también en esta actividad información directa de las implicadas sobre la actitud y conducta ante la salud laboral de trabajadores y trabajadoras.

Se analiza primero la información obtenida de la jefa de obra entrevistada, que manifiesta, según su experiencia, que *“La mujer tiene siempre mucho más cuidado, tiene más en cuenta la seguridad. Los hombres pasan mucho del tema, sobre todo la gente mayor; los jóvenes, los que están empezando, como es algo nuevo, tienen algo más de cuidado, pero los que llevan ya tiempo, pasan totalmente de la seguridad”*. Intenta explicar un poco esta diferencia hombre mujer basándose en el poco tiempo que lleva la mujer en esta actividad tan masculinizada.

Todas las trabajadoras participantes en el grupo de discusión insisten en la opinión general de que *“la mujer es siempre mucho más cuidadosa. Ellos están locos y sólo van a su bolo, a terminar el trabajo cuanto antes y no perder tiempo asegurándose”*. Incluso declaran que, en las obras donde hay alguna mujer, *“somos nosotras las que revisamos, y muchas veces le riño a algunos compañeros porque no echan cuenta alguna de donde se enganchan y pueden tener un accidente cualquier día. Pero se ríen y siguen igual”*.

Asimismo todas comentan que, aunque esté recogida como norma de seguridad la necesidad de mantener los puestos de trabajo, espacios de obra, limpios de restos y sin obstáculos para evitar posibles accidentes, los hombres no tienen en cuenta este riesgo y *“Ellas tienes que ir recogiendo cosas que los peones van dejando por medio”*.

Para obtener información sobre el papel de la formación en el tema de Salud Laboral y Prevención de Riesgos Laborales, se pregunta a las participantes si han recibido en algún momento formación sobre esta materia. La información que se obtiene denota una clara relación entre el puesto de trabajo a desarrollar, la cualificación requerida para el mismo, y la formación en la materia objeto de estudio. Las personas que han participado en el grupo de discusión y han requerido formación para una cualificación específica para su puesto de trabajo, declaran haber recibido en estos cursos formación sobre prevención de riesgos específica de la actividad a desarrollar. Asimismo, ambas colaboradoras manifiestan haber asistido por propio

interés a otras acciones formativas referidas a la materia.

Sin embargo, la colaboradora empleada como peona no ha requerido cualificación ninguna para su puesto de trabajo, por lo que no ha recibido ninguna formación profesional, pero tampoco en cuanto a prevención de riesgos laborales al ser contratada por la empresa, tan solo *“El jefe, cuando empecé a trabajar me dijo lo que tenía que usar, y nada más”*.

Participan las otras colaboradoras para declarar que conocen, por su experiencia en el sector, que *“por lo general, las personas (hombres) que entran a trabajar en la obra ni están preparados ni se les prepara. Por eso no creen necesarias tantas medidas de seguridad”*.

### **NECESIDADES DE LAS TRABAJADORAS DE LA CONSTRUCCION.**

Para abordar este aspecto del debate, se recuerda a las participantes en la discusión la mínima presencia de mujeres en la población activa del sector construcción, y mucho más aún en los puestos de menor cualificación. Ante la incongruencia que se ha producido en nuestra sociedad al coincidir en un momento histórico la gran demanda de mano de obra en estos puestos de trabajo con la inserción al mercado laboral de la mujer y que no se haya incrementado significativamente la presencia de trabajadoras en las obras, es necesario analizar la situación real del sector para detectar las barreras que encuentra la mujer que quiere entrar a desarrollar esta actividad.

Para ello, y retomando la información recogida hasta ahora, se pregunta a las participantes que si la mujer es más cuidadosa y termina mejor las cosas ¿por qué hay menos mujeres que hombres en este sector? Todas las trabajadoras del grupo coinciden en que la barrera fundamental estriba en el concepto tan masculinizado que socialmente se tiene de esta actividad, y el miedo que las mujeres tienen aún a su reacción ante actitudes machistas en el trabajo.

Gruísta A profundiza más en el tema y plantea que *“Quizás por desconocimiento, la mujer cree que ella no puede con ese trabajo. Pero eso no es así, sólo nos falta entrenamiento. Incluso podemos ser mejores porque somos más cuidadosas y organizadas”*.

La información obtenida de la jefa de obra entrevistada denota que, a niveles técnicos, la mujer no tiene problemas para incorporarse al sector de la construcción, pero en niveles más inferiores *“es mas complicado. Ahora se están viendo más mujeres en obra, quizás porque se están dando cursos específicos para ellas, pero es raro”*.

## **PROPUESTAS**

Tras las ultimas cuestiones planteadas en el debate, solicitamos de todas las participantes posibles soluciones a las barreas detectadas para impulsar la inserción de la mujer en un sector tan dinámico. Recogiendo lo dicho anteriormente todas coinciden en declarar fundamental tanto la información como la formación, esencial para la mujer, pero necesaria para toda la población activa.

En este sentido, la gruísta A basa su opinión en que *“Para muchas mujeres, la construcción siempre ha sido de hombres y no saben que ya hay mujeres trabajando con ellos en las obras. Incluso algunas lo ven mal porque no es cosa de mujeres estar trabajando entre tanto hombre”*.

Entre todas concluyen que la oferta actual formativa dirigida a mujeres para su inserción en el sector de la construcción es muy deficiente. Por supuesto, consideran imprescindible también una información cercana y comprensible a todas las mujeres que quieren incorporarse al mercado laboral, sobre sus derechos y capacidades para desarrollar cualquier actividad, sin verse afectada por ningún tipo de discriminación por razón de sexo. Por ultimo, también se aúnan para hacer un llamamiento sobre la necesidad de formar en género a toda la sociedad, ya que lo consideran una medida imprescindible para la total igualdad entre hombres y mujeres y, específicamente, en el ámbito laboral.

## 7. MARCO LEGAL CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

Como hemos podido comprobar durante nuestra investigación, no existen prácticamente estudios sobre la prevención de riesgos enfocados desde una perspectiva de género, por lo que, desde un punto de vista práctico, comenzaremos con el análisis de las carencias que se detectan en la normativa actual.

### 7.1. ANALISIS DEL MARCO LEGAL EXISTENTE

A lo largo de todo el estudio hemos incidido en que las diferentes condiciones de trabajo constituyen un factor determinante en la evolución de la salud de la persona trabajadora, pero es también imprescindible considerar la diversidad actual de la población trabajadora y sus características para poder analizar las actuales políticas de prevención.

En primer lugar cabe destacar que la cultura de la prevención dominante hoy en día dedica prácticamente todos los esfuerzos preventivos a actuar sobre los riesgos de seguridad, sobre las lesiones más visibles y que desafortunadamente constituyen un problema de primer orden a corto plazo, es decir, los accidentes de trabajo.

Ya en este primer aspecto de estudio sobre la salud laboral de la población trabajadora se detectan diferencias entre ambos sexos. En un estudio desarrollado por el INSHT<sup>4</sup> durante 1997 en el conjunto del Estado español, la tasa de accidentalidad en hombres y mujeres muestra resultados bien diferentes: la tasa de incidencia de accidentes de trabajo en hombres fue del 69'5 cada 1000 ocupados, mientras que dicha tasa en mujeres trabajadoras fue de 22'8, es decir, que en los hombres fue tres veces mayor.

Esta diferencia también es detectable en el año 2003 (Tabla 19), donde los índices de feminización de los accidentes de trabajo se mantenían en bajos niveles.

**TABLA 19: Accidente en jornada de trabajo con baja según sexo y grupo de edad de la persona accidentada, y por gravedad (Andalucía 2003)**

4.4.4. Accidentes en jornada de trabajo con baja según sexo y grupo de edad del trabajador accidentado por gravedad en Andalucía. Año 2003				
	Leves	Graves	Mortales	Total
<b>Mujeres</b>				
De 16 a 19 años	1.565	23	2	1.590
De 20 a 24 años	5.561	45	1	5.607
De 25 a 54 años	20.951	286	7	21.244
De 55 y más años	1.459	62	-	1.521
<b>Total</b>	<b>29.536</b>	<b>416</b>	<b>10</b>	<b>29.962</b>
<b>Hombres</b>				
De 16 a 19 años	8.104	148	4	8.256
De 20 a 24 años	21.823	347	15	22.185
De 25 a 54 años	86.722	2.069	155	88.946
De 55 y más años	6.545	264	34	6.843
<b>Total</b>	<b>123.194</b>	<b>2.828</b>	<b>208</b>	<b>126.230</b>
<b>IF*</b>				
De 16 a 19 años	19,31	15,54	50,00	19,26
De 20 a 24 años	25,48	12,97	6,67	25,27
De 25 a 54 años	24,16	13,82	4,52	23,88
De 55 y más años	22,29	23,48	-	22,23
<b>Total</b>	<b>23,98</b>	<b>14,71</b>	<b>4,81</b>	<b>23,74</b>

FUENTE: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales  
\*Índice de Feminización.

**Fuente: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales**

Debido a esta situación, la actuación preventiva sobre los accidentes de trabajo está preferentemente orientada a puestos de trabajo ocupados por hombres, donde se concentra este tipo de daño inmediato, mientras que se minimizan una serie de riesgos presentes en el trabajo que son importantes y que inciden en la salud de la población trabajadora de forma progresiva pero más lenta. Nos referimos a aquellos riesgos que producen enfermedades profesionales y patologías relacionadas con el trabajo.

La inmediata consecuencia de la cultura preventiva descrita anteriormente es la invisibilización de aquellos riesgos que afectan de manera prioritaria y casi específicamente a las mujeres. Ya en apartados anteriores se hizo referencia a ellos y son, entre otros, la “doble jornada”, el acoso sexual, y las discriminaciones por razón de género, factores todos ellos determinantes que afectan tanto su derecho individual al trabajo como su salud.

La legislación sobre Prevención de Riesgos Laborales tiene por objetivo la protección de los trabajadores y las trabajadoras frente a los riesgos laborales que pueden amenazar su salud o su seguridad en el puesto de trabajo. En general, esta legislación suele ser detallada y muy técnica, pero ¿es completa en cuanto a su perspectiva de género?

En primer lugar debemos señalar que, tanto de la Ley como del Reglamento, además del lenguaje, en el que solo se habla de “*el trabajador*” o “*el empresario*”, se deduce a simple vista que la prevención de riesgos tiene un sexo claro, el masculino. Se percibe que a la hora de establecer las definiciones, conceptos y objetivos que se recogen en estos textos, las personas encargadas de su elaboración han tenido siempre en mente trabajos fuertemente masculinizados.

Igualmente se aprecia que la máxima preocupación es la prevención del daño inmediato, del accidente laboral. El principal objetivo es disminuir la siniestralidad laboral, pero, conocedores de que pueden surgir otras contingencias, se deja el precepto abierto a la posible inclusión de las mismas más adelante, aunque sin plantear la necesidad de estudios de éstas. En este sentido, está claro que en principio no se recogen en esta normativa los factores de riesgos psicosociales, como tampoco otras dolencias físicas más típicamente femeninas, por lo que la mujer trabajadora vuelve a ser discriminada con respecto al hombre.

Para alcanzar la plena igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, es imprescindible partir del reconocimiento de las características específicas de cada sexo y, en base a ellas, adaptar las condiciones laborales según las necesidades de la persona que va a desarrollar la actividad, reconociendo sus particularidades.

La evolución de los procesos industriales, la introducción de nuevas tecnologías, y la incorporación de la mujer al mercado laboral en puestos de trabajo típicamente masculinizados plantea la urgente necesidad de proceder a un profundo análisis de la normativa vigente. El objetivo del mismo sería mejorar las condiciones de Seguridad e Higiene en el trabajo ante las nuevas situaciones creadas en el ambiente laboral y, específicamente, aplicar la perspectiva de género al estudio de las condiciones de trabajo para facilitar la vida laboral de la población activa femenina, a fin de alcanzar la plena igualdad entre hombre y mujer.

## MARCO LEGAL

La legislación española en esta materia se vio propiciada por la incorporación de nuestro país a la Comunidad Europea, donde ya se habían dado los primeros pasos y establecido las primeras fuentes de derecho sobre el tema. Las directivas fundamentales quedan reflejadas en la tabla 20.

**TABLA 20**

### DIRECTIVAS EUROPEAS DE INTERÉS

- \* DIRECTIVA 89/391/CEE. Relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y salud de los trabajadores. Directiva Marco.
- \* DIRECTIVA 92/57/CEE. Relativa a las disposiciones mínimas de seguridad y salud que deben aplicarse en obras de construcción.
- \* DIRECTIVA 92/85/CEE. Relativa a la mejora de las condiciones de trabajo de la mujer embarazada

Como base fundamental debemos destacar la Directiva Marco de la UE 89/391/CEE, la cual dio lugar a la vigente **Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales** de nuestro país, y su posterior desarrollo por el **Reglamento de los Servicios de Prevención**, aprobado por **Real Decreto 39/1997, de 17 de enero**.

La Directiva 92/57/CEE fue incorporada al marco normativo español a través del **Real Decreto 1627/1997** (Disposiciones mínimas de Seguridad y Salud en Obras de Construcción) y la **Ley 38/ 1999**, de ordenación de la Edificación.

Los preceptos establecidos en la Directiva 92/85/CEE se reflejan en nuestra normativa legal a través de la Ley 31/1995 ya mencionada, y la **LEY 39/1999 de Conciliación de la vida laboral y familiar de las personas trabajadoras**.

Dentro del marco legal de nuestro estado, existen múltiples normativas referidas a la prevención de riesgos laborales, las partes implicadas en su planificación y aplicación, su funcionamiento y regulación, y específicas según sectores o riesgos determinados. (Tabla 21)



**TABLA 21**

**NORMATIVA ESPAÑOLA – PRL / OBRA**

**Real Decreto 39/1997**, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención y modificación posterior Real Decreto 780/1998, de 30 de abril, por el que se modifica el Real decreto 39/1997, de 17 de enero.

**Real Decreto 411/1997**, de 21 de marzo de 1997, que modifica el Real Decreto 2200/1995, de 28 de diciembre de 1995, por el que se aprueba el Reglamento de la Infraestructura para la Calidad y Seguridad Industrial.

**Real Decreto 485/1997**, de 14 de abril, sobre disposiciones mínimas en materia de señalización de seguridad y salud en el trabajo.

**Real Decreto 486/1997**, de 14 de abril, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud en los lugares de trabajo.

**Real Decreto 487/1997**, de 14 de abril, sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud relativas a la manipulación manual de cargas que entrañe riesgos, en particular dorso lumbares, para los trabajadores.

**Real Decreto 665/1997**, de 12 de mayo, sobre la protección de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición a agentes cancerígenos durante el trabajo.

**Real Decreto 773/1997**, de 30 de mayo, sobre disposiciones mínimas de seguridad y Salud relativas a la utilización por los trabajadores de equipos de protección individual.

**Real Decreto 1215/1997**, de 18 de julio, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud para la utilización por los trabajadores de los equipos de trabajo.

**Real Decreto 1627/1997**, de 24 de octubre, por el que se establecen disposiciones mínimas de seguridad y salud en las obras de construcción.

**Real Decreto 216/1999**, de 5 de febrero, sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud en el ámbito de las Empresas de Trabajo Temporal.

**Resolución de 8 de abril de 1999**, sobre Delegación de Facultades en Materia de Seguridad y Salud en las Obras de Construcción, complementa Art. 18 del Real Decreto 1627/1997, de 24 de octubre de 1997, sobre Disposiciones Mínimas de Seguridad y Salud en las Obras de Construcción.

**Real Decreto 1254/1999**, de 16 de julio, por el que se aprueban las medidas de control de los riesgos inherentes a los accidentes

**Ley 38/1999**, de 5 de noviembre. Ordenación de la Edificación.

**Ley 39/1999**, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.

**Real Decreto 1124/2000**, de 16 de junio, por el que se modifica el Real Decreto 665/1997, de 12 de mayo, sobre la protección de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición a agentes cancerígenos durante el trabajo. (Fecha actualización 20 de octubre de 2000)

**Real Decreto 374/2001**, de 6 de abril sobre la protección de la salud y seguridad de los trabajadores contra los riesgos relacionados con los agentes químicos durante el trabajo

**Real Decreto 614/2001**, de 8 de junio, sobre disposiciones mínimas para la protección de la salud y seguridad de los trabajadores frente al riesgo eléctrico.

**Real Decreto 783/2001**, de 6 de julio, por el que se aprueba el Reglamento sobre protección sanitaria contra radiaciones ionizantes

**Real Decreto 349/2003**, de 21 de marzo, por el que se modifica el Real Decreto 665/1997, de 12 de mayo, sobre la protección de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición a agentes cancerígenos durante el trabajo, y por el que se amplía su ámbito de aplicación a los agentes mutágenos

**Real Decreto 1196/2003**, de 19 de septiembre, por el que se aprueba la Directriz básica de protección civil para el control y planificación ante el riesgo de accidentes graves en los que intervienen sustancias peligrosas

**Real Decreto 1273/2003**, de 10 de octubre, por el que se regula la cobertura de las contingencias profesionales de los trabajadores incluidos en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos, y la ampliación de la prestación por incapacidad temporal para los trabajadores por cuenta propia

**Ley 54/2003**, de 12 de diciembre, de reforma del marco normativo de la prevención de riesgos laborales

**Real Decreto 2177/2004**, de 12 de noviembre, por el que se modifica el Real Decreto 1215/1997, de 18 de julio, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud para la utilización por los trabajadores de los equipos de trabajo, en materia de trabajos temporales en altura

**Real Decreto 688/2005**, de 10 de junio, por el que se regula el régimen de funcionamiento de las mutuas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de la Seguridad Social como servicio de prevención ajeno

**Real Decreto 1311/2005**, de 4 de noviembre, sobre la protección de la salud y la seguridad de los trabajadores frente a los riesgos derivados o que puedan derivarse de la exposición a vibraciones mecánicas

**Real Decreto 206/2006**, de 10 de marzo, sobre la protección de la salud y la seguridad de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición al ruido

**Real Decreto 314/2006**, de 17 de marzo, por el que se aprueba el Código Técnico de la Edificación

**Real Decreto 396/2006**, de 31 de marzo, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud aplicables a los trabajos con riesgo de exposición al amianto

**Real Decreto 604/2006**, de 19 de mayo, por el que se modifican el Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención, y el Real Decreto 1627/1997, de 24 de octubre, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud en las obras de construcción.

**Ley 32/2006** reguladora de la subcontratación en el Sector de la Construcción.

Este apartado del estudio parte de la identificación, análisis y definición de determinados conceptos fundamentales para comprender la materia, y que se recogen en la Ley 31/1995 de prevención antes mencionada.

*Artículo 4:*

\* Se entenderá por **“PREVENCIÓN”** el conjunto de actividades o medidas adoptadas o previstas en todas las fases de actividad de la empresa con el fin de evitar o disminuir los riesgos derivados del trabajo.

\* Se entenderá como **“RIESGO LABORAL”** la posibilidad de que un trabajador sufra un determinado daño derivado del trabajo.

\* Se entenderán como **“daños derivados del trabajo”** las enfermedades, patologías o lesiones sufridas con motivo u ocasión del trabajo.

\* Se entenderá como **“equipo de trabajo”** cualquier máquina, aparato, instrumento o instalación utilizada en el trabajo.

\* Se entenderá como **“condición de trabajo”** cualquier característica del mismo que pueda tener una influencia significativa en la generación de riesgos para la seguridad y la salud del trabajador. Quedan específicamente incluidas en esta definición:

- ⊙ Las características generales de los locales, instalaciones, equipos, productos y demás útiles existentes en el centro de trabajo.
- ⊙ La naturaleza de los agentes físicos, químicos y biológicos presentes en el ambiente de trabajo y sus correspondientes intensidades, concentraciones o niveles de presencia.
- ⊙ Los procedimientos para la utilización de los agentes citados anteriormente que influyen en la generación de los riesgos mencionados.
- ⊙ Todas aquellas otras características del trabajo, incluidas las relativas a su organización y ordenación, que influyan en la magnitud de los riesgos a que esté expuesto el trabajador.

\* Se entenderá por **“equipo de protección individual”** cualquier equipo destinado a ser llevado o sujetado por el trabajador para que le proteja de uno o varios riesgos que puedan amenazar su seguridad o su salud en el trabajo, así como cualquier complemento o accesorio destinado a tal fin.

También conviene destacar otros conceptos importantes que recoge dicha ley. De esta manera, en la Exposición de Motivos se establece lo siguiente:

*“... la Constitución española encomienda a los poderes públicos, como uno de los principios rectores de la política social y económica, velar por la seguridad e higiene en el trabajo.”*

*“...la presente ley tiene por objeto la determinación del cuerpo básico de garantías y responsabilidades preciso para establecer un adecuado nivel de protección de la salud de los trabajadores frente a los riesgos derivados de las condiciones de trabajo, y ello en el marco de una política coherente, coordinada y eficaz de prevención de los riesgos laborales (...) a partir del reconocimiento del derecho de los trabajadores en el ámbito laboral a la protección de su salud e integridad”*

*“La política en materia de prevención de riesgos laborales....se articula en la ley en base a principios de eficacia, coordinación y participación, ordenando tanto la actuación de las diversas administraciones públicas con competencias en materia preventiva, como la necesaria participación en dicha actuación de empresarios y trabajadores, ...*

En su Capítulo I se establece que el objetivo de la ley es *“promover la seguridad y la salud de los trabajadores mediante la aplicación de medidas y el desarrollo de las actividades necesarias para la prevención de riesgos derivados del trabajo. A tales efectos, establece los principios generales relativos a la prevención de los riesgos profesionales para la protección de la seguridad y de la salud, la eliminación o eliminación de los riesgos derivados del trabajo, la información, la consulta, la participación equilibrada y la formación de los trabajadores en materia preventiva”*

También establece:

Artículo 14: "Los trabajadores tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo.....

...Los derechos de información, consulta y participación formación en materia preventiva, paralización de la actividad en caso de riesgo grave e inminente y vigilancia de su estado de salud, en los términos previstos en la presente Ley, forman parte del derecho de los trabajadores..."

Artículo 15: "El empresario aplicará las medidas... con arreglo a los siguientes principios generales:

- a) Evitar los riesgos.
- b) Evaluar los riesgos que no se pueden evitar.
- c) Combatir los riesgos en su origen.
- d) Adaptar el trabajo a la persona, en particular en lo que respecta a la concepción de los puestos de trabajo, así como a la elección de los equipos y los métodos de trabajo y de producción, con miras en particular, a atenuar el trabajo monótono y repetitivo y a reducir los efectos del mismo en la salud.
- e) Tener en cuenta la evolución de la técnica.
- f) Sustituir lo peligroso por lo que entrañe poco o ningún peligro.
- g) Planificar la prevención, buscando un conjunto coherente que integre en ella la técnica, la organización del trabajo, las condiciones de trabajo, las relaciones sociales y la influencia de los factores ambientales en el trabajo.
- h) Adoptar medidas que antepongan la protección colectiva a la individual.
- i) Dar las debidas instrucciones a los trabajadores.

Se deduce pues de este artículo la importancia de la acción preventiva y los pasos a seguir. En primer lugar será necesaria, por parte de la empresa, una evaluación de los riesgos a fin de concretar las situaciones de riesgos específicas de cada proceso. A partir de los resultados obtenidos, el empresario o empresaria debe planificar la actividad preventiva más adecuada para evitar y/o reducir dichos riesgos. Esto se realiza mediante el Plan de Prevención.

En cuanto a las obligaciones ante estas acciones preventivas en el lugar de trabajo referidas a la persona que desarrolla la actividad, cabe destacar que el Estatuto de los Trabajadores considera un deber laboral del trabajador *“observar las medidas de seguridad e higiene que se adopten”*. Y la LPRL, en su artículo 29 establece que *“corresponde a cada trabajador velar, según sus posibilidades y mediante el cumplimiento de las medidas de prevención que en cada caso sean adoptadas, por su propia seguridad y salud en el trabajo y por la de aquellas otras personas a las que pueda afectar su actividad profesional, a causa de sus actos y misiones en el trabajo, de conformidad con su formación y las instrucciones del empresario”*.

Con respecto a las obligaciones por parte de la empresa, es su deber desarrollar toda la planificación de dichas acciones, desde la evaluación de riesgos hasta la elaboración del Plan de Prevención, así como la gestión posterior y aplicación del mismo, dotando de todos los materiales y equipos necesarios, y todo ello promoviendo la participación del personal empleado, solicitándole información oportuna para la elaboración y revisión del Plan, e impartiendo *“a cada trabajador/a la formación teórica y práctica, suficiente y adecuada, en materia preventiva, tanto en el momento de su contratación, cualquiera que sea la modalidad o duración de ésta, como cuando se produzcan cambios en las funciones que desempeñe o se introduzcan nuevas tecnologías o cambios en los equipos de trabajo”*.

Es también principio fundamental de esta ley la implicación de los poderes públicos, por lo que establece que:

✱ *Las Administraciones públicas competentes en materia laboral desarrollarán funciones de promoción de la prevención, asesoramiento técnico, vigilancia y control del cumplimiento por los sujetos comprendidos en su ámbito de aplicación de la normativa de prevención de riesgos laborales, y sancionarán las infracciones a dicha normativa.*

✱ *El Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo es el órgano científico técnico especializado de la Administración General del Estado que tiene como misión el análisis y estudio de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo, así como la promoción y apoyo a la mejora de las mismas. Para ello establecerá la cooperación necesaria con los órganos de las Comunidades Autónomas con competencias en la materia.(...) Corresponde a la Inspección de Trabajo y Seguridad*



*Social la función de la vigilancia y control de la normativa sobre prevención de riesgos laborales.*

Los incumplimientos de las obligaciones empresariales en materia de Salud Laboral generan distintos tipos de responsabilidades jurídicas, así como sanciones, que se recogen en distintos textos legales:

- Código Penal
- Código Civil
- Ley General de la Seguridad Social
- Ley de Prevención de Riesgos Laborales

✱ *Se crea la Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo como órgano colegiado asesor de las Administraciones públicas en la formulación de las políticas de prevención y órgano de participación institucional en materia de seguridad y salud en el trabajo.*

Aparecen también en esta Ley de Prevención de Riesgos Laborales las siguientes figuras implicadas directamente en la materia objeto de estudio, así como sus competencias y facultades:

✱ *Delegados/as de Prevención: “representantes de los trabajadores con funciones específicas en materia de prevención de riesgos en el trabajo”*

✱ *Comité de Seguridad y Salud: “órgano paritario y colegiado de participación destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones de la empresa en materia de prevención de riesgos”*

El desarrollo de la Ley viene dado por el **Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención**, el cual ha sufrido posteriores modificaciones, siendo la última recogida en el **Real Decreto 604/2006**. En dicho texto podemos encontrar:

*“Al cumplimiento del mandato legal responde el presente Real Decreto, en el que son objeto de tratamiento aquellos aspectos que hacen posible la prevención de los riesgos laborales, desde su nueva perspectiva, como actividad integrada en el conjunto de actuaciones de la empresa y en todos los niveles jerárquicos de la misma,*

*a partir de una planificación que incluya la técnica, la organización y las condiciones de trabajo, presidido todo ello por los mismos principios de eficacia, coordinación y participación que informan la Ley”.*

De esta manera, la integración de la prevención en el conjunto de las actividades de la empresa implica que debe proyectarse tanto en los procesos técnicos de la misma como en la organización del trabajo y en las condiciones en que éste se preste. Si nos referimos a su integración en todos los niveles jerárquicos de la empresa, esto conlleva la atribución a todos ellos, y la asunción por los mismos, de la obligación de incluir la prevención de riesgos en cualquier actividad que realicen u ordenen.

Los/as trabajadores/as y sus representantes deberán contribuir a la integración de la prevención de riesgos laborales en la empresa, y colaborar en la adopción y el cumplimiento de las medidas preventivas a través de su participación. Asimismo, también se propone la previa consulta acerca de la implantación y aplicación del Plan de prevención de riesgos laborales de la empresa.

*“La nueva óptica de la prevención se articula así en torno a la planificación de la misma a partir de la evaluación inicial de los riesgos inherentes al trabajo, y la consiguiente adopción de las medidas adecuadas a la naturaleza de los riesgos detectados.”*

*“Se aborda, por ello, en primer término la evaluación de los riesgos, como punto de partida que puede conducir a la planificación de la actividad preventiva que sea necesaria, a través de alguna de las modalidades de organización que (...) se regulan en la presente disposición, en función del tamaño de la empresa y de los riesgos o de la peligrosidad de las actividades desarrolladas en la misma”.*

En este Reglamento queda definido el Plan de prevención de riesgos laborales como *“la herramienta a través de la cual se integra la actividad preventiva de la empresa en su sistema general de gestión y se establece su política de prevención de riesgos laborales”.*

Asimismo, establece que dicho Plan *“debe ser aprobado por la dirección de la empresa, asumido por toda su estructura organizativa, en particular por todos sus niveles jerárquicos, y conocido por todos sus trabajadores”.*

El primer paso hacia la elaboración del Plan de prevención es la evaluación inicial de los riesgos que no hayan podido evitarse en la planificación de la actividad, y que deberá extenderse a cada uno de los puestos de trabajo de la empresa en que concurren dichos riesgos. Para ello, el Reglamento recoge que se tendrá en cuenta, además de las condiciones de trabajo existentes o previstas, *“la posibilidad de que el trabajador que lo ocupe o vaya a ocuparlo sea especialmente sensible, por sus características personales o estado biológico conocido, a alguna de dichas condiciones”*, con lo cual se plantea ya la necesidad de una atención especial hacia las circunstancias específicas de la persona que desarrolla el puesto de trabajo.

El mismo comentario se recoge cuando se plantea la necesidad de volver a evaluar los puestos de trabajo que pueden verse afectados por algunos factores, entre los que vuelve a aparecer *“la incorporación de un trabajador cuyas características personales o estado biológico conocido lo hagan especialmente sensible a las condiciones del puesto”*.

También es un factor importante a la hora de planificar la prevención, el conocimiento sobre la salud de la población trabajadora de la actividad en estudio. Por ello, a partir de la información obtenida sobre la organización, características y complejidad del trabajo, sobre las materias primas y los equipos de trabajo existentes en la empresa y sobre el estado de salud de las personas empleadas, se procederá a la determinación de los elementos peligrosos y a la identificación de los puestos de trabajo expuestos a los mismos, valorando a continuación el riesgo existente en función de criterios objetivos de valoración, según los conocimientos técnicos existentes, o consensuados con el colectivo de trabajadores y trabajadoras, de manera que se pueda llegar a una conclusión sobre la necesidad de evitar o de controlar y reducir el riesgo.

A partir de los resultados obtenidos, el RD establece: *“Cuando el resultado de la evaluación pusiera de manifiesto situaciones de riesgo, el empresario planificará la actividad preventiva que proceda...”*. Dicha planificación *“...incluirá, “en todo caso, los medios humanos y materiales necesarios, así como la asignación de los recursos económicos precisos para la consecución de los objetivos” “Igualmente habrán de ser objeto de integración en la planificación de la actividad preventiva las medidas de emergencia y la vigilancia de la salud, (...), así como la información y la formación de los trabajadores en materia preventiva y la coordinación de todos estos aspectos.”*

Asimismo, se recogen en el RD las distintas modalidades que pueden emplearse para planificar la actividad preventiva. A continuación citamos algunos de los artículos fundamentales del Reglamento, relacionados con las distintas modalidades posibles:

*“Artículo 10: La organización de los recursos necesarios para el desarrollo de las actividades preventivas se realizará por el empresario con arreglo a alguna de las modalidades siguientes:*

- a. Asumiendo personalmente tal actividad.*
- b. Designando a uno o varios trabajadores para llevarla a cabo.*
- c. Constituyendo un servicio de prevención propio.*
- d. Recurriendo a un servicio de prevención ajeno.”*

*“Artículo 11: **Asunción personal por el empresario** de la actividad preventiva,”* siempre que se cumplan ciertas condiciones, entre ellas que se trate de empresa de menos de seis trabajadores y que esta persona (el empresario) desarrolle de forma habitual su actividad profesional en el centro de trabajo.

*“Artículo 12: **Designación de trabajadores.** El empresario designará a uno o varios trabajadores para ocuparse de la actividad preventiva en la empresa.”* Cuando no resulte suficiente la designación de uno o varios trabajadores estas actividades deberán ser desarrolladas a través de uno o más servicios de prevención propios o ajenos. En todo caso, la normativa deja claro que no es obligatoria la designación de trabajadores o trabajadoras cuando el empresario haya asumido personalmente la actividad preventiva, o cuando haya recurrido a un servicio de prevención, ya sea propio o ajeno

*“Artículo 14: **Servicio de prevención propio:**”* Será obligatorio en una empresa siempre que ésta cuente con más de 500 trabajadores o, cuando sean empresas de entre 250 y 500 trabajadores y desarrollen alguna de las actividades detalladas en el RD (Anexo 1) o, tratándose de empresas no incluidas en los apartados anteriores, así lo decida la Autoridad laboral, previo informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social y, en su caso, de los órganos técnicos en materia preventiva de las Comunidades Autónomas, en función de la peligrosidad de la actividad desarrollada o de la frecuencia o gravedad de la siniestralidad en la empresa, salvo que se opte por el concierto con una entidad especializada ajena

*“Artículo 16: **Servicios de prevención ajenos:** El empresario deberá recurrir a uno o varios servicios de prevención ajenos, que colaborarán entre sí cuando sea necesario, cuando concurra alguna de las siguientes circunstancias:...”*

Esta modalidad de organización procederá cuando la designación de uno o varios trabajadores sea insuficiente para la realización de la actividad de prevención y no concurren otras circunstancias que determinan la obligación de constituir un servicio de prevención propio. Asimismo, se recurrirá a un servicio de prevención ajeno en el supuesto de empresas de menos de 250 trabajadores en las que, por la alta peligrosidad en su actividad o elevada frecuencia o gravedad de siniestralidad, la Autoridad laboral competente haya establecido la necesidad de un servicio de prevención, propio o ajeno, y se haya optado por el segundo.

*“Artículo 21: **Servicios de prevención mancomunados:** Podrán constituirse servicios de prevención mancomunados entre aquellas empresas que desarrollen simultáneamente actividades en un mismo centro de trabajo, edificio o centro comercial, siempre que quede garantizada la operatividad y eficacia del servicio. Por negociación colectiva o mediante determinados acuerdos, o, en su defecto, por decisión de las empresas afectadas, podrá acordarse, igualmente, la constitución de servicios de prevención mancomunados entre aquellas empresas pertenecientes a un mismo sector productivo o grupo empresarial o que desarrollen sus actividades en un polígono industrial o área geográfica limitada.”*

No podemos olvidar que, tal como queda recogido en el artículo 33.1 de la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales, *“los representantes de los trabajadores deberán ser consultados por el empresario con carácter previo a la adopción de la decisión de concertar la actividad preventiva con uno o varios servicios de prevención ajenos”*. Asimismo, *“los criterios a tener en cuenta para la selección de la entidad con la que se vaya a concertar dicho servicio, así como las características técnicas del concierto, se debatirán, y en su caso se acordarán, en el seno del Comité de Seguridad y Salud de la empresa”*.

En todo caso, sea cual sea la modalidad que se establezca para el desarrollo de la actividad preventiva, la figura o figuras designadas para ello deberán tener la capacidad correspondiente a las funciones a desempeñar, de acuerdo con lo establecido en este Reglamento.

Tras fijar en el texto las funciones de cada una de estas figuras, su composición y funcionamiento, se recoge también el mecanismo apropiado para asegurar y avalar la aplicación y eficacia de esta organización y normativa preventiva, estableciendo la acreditación de entidades especializadas como servicios de prevención ajenos a las empresas.

*“La idoneidad de la actividad preventiva que, como resultado de la evaluación, haya de adoptar el empresario, queda garantizada a través del doble mecanismo que en la presente disposición se regula: de una parte, la acreditación por la Autoridad laboral de los **Servicios de Prevención externos**, como forma de garantizar la adecuación de sus medios a las actividades que vayan a desarrollar y, de otra, la **auditoría** o evaluación externa del sistema de prevención, cuando esta actividad es asumida por el empresario con sus propios medios.”*

También se hace referencia, aunque muy someramente, a la formación necesaria para afianzar la cultura preventiva, imprescindible en la población activa de cualquier país para su desarrollo:

*“En relación con las capacidades o aptitudes necesarias para el desarrollo de la actividad preventiva, la presente disposición parte de la necesaria adecuación entre la formación requerida y las funciones a desarrollar, estableciendo la formación mínima necesaria para el desempeño de las funciones propias de la actividad preventiva, que se agrupan en tres niveles: básico, intermedio y superior, en el último de los cuales se incluyen las especialidades y disciplinas preventivas de medicina del trabajo, seguridad en el trabajo, higiene industrial y ergonomía y psicología aplicada”.*

La normativa legal específica de construcción se recoge en el Real Decreto 1627/1997, de 24 de Octubre, por el que se establecen las *disposiciones mínimas de seguridad y salud en las obras de construcción*.

Ante las preocupantes cifras en siniestralidad laboral, se ha promovido la actualización en materia de Prevención de Riesgos Laborales, en un intento por encontrar medidas efectivas para reducir estos índices. Para ello el Gobierno ha aprobado el Real Decreto 604/2006, de 19 de Mayo, por el que se modifican:

- El Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, que aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención.

- El Real Decreto 1627/1997, de 24 de Octubre, por el que se establecen las disposiciones mínimas de Seguridad y Salud en las obras de Construcción.

Esta reciente reforma introduce en el Reglamento de los Servicios de Prevención los siguientes aspectos, entre otros:

- Refuerzo del mandato de integración de la prevención
- Definición del contenido del Plan de prevención
- Aumento de la participación de los/as trabajadores/as
- Presencia de los recursos preventivos,
- coordinación de actividades empresariales
- Auditorias

## 7.2. PRÁCTICAS PREVENTIVAS

Los resultados obtenidos en la **V Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo** nos ayudan a conocer e interpretar la situación de la seguridad y salud de la población trabajadora española, así como su evolución y tendencias previsibles, tomando en todo momento como punto de referencia la normativa vigente al día de hoy.

Como se indicaba en los objetivos, la búsqueda de información en el estudio ha ido dirigida a conocer la situación del sistema preventivo español, las condiciones de trabajo existentes, así como sus consecuencias en términos de salud. Podemos establecer tres niveles básicos de la cultura preventiva: Organización preventiva, condiciones de trabajo y daños a la salud.

### **Organización preventiva**

De partida se debe recordar que en España es aún reciente la creación de un nuevo sistema preventivo, a partir de la promulgación de la **Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales** de 8 de noviembre, y del **RD 39/1997**, de 17 de enero, por el que se aprueba el **Reglamento de los Servicios de Prevención**; en estos textos normativos se establecen agentes, actividades y reglas de funcionamiento cuya implantación efectiva no ha dejado de progresar desde entonces, como se refleja en los resultados de la V ENCT. Sin duda es un dato alentador, pero esta progresión es lenta, y quedan por resolver aún muchos problemas antiguos, a la vez que van apareciendo otros que, por la “cultura preventiva” existente en nuestra sociedad, eran invisibilizados, si no ignorados.

Tras los cambios que van modificando la composición y estructura de la población activa en nuestro país, con la consiguiente transformación de la organización del trabajo y las consecuencias que esto conlleva para el colectivo de personas trabajadoras, surge la necesidad de establecer un nuevo concepto de “Cultura preventiva” capaz de reconocer y solventar los nuevos retos que tiene que afrontar cada día, en su puesto de trabajo, un elevado porcentaje de la población activa, del que la gran mayoría son MUJERES.



Empezamos el análisis de la organización preventiva de las empresas atendiendo a sus órganos de participación, es decir Delegado/a de prevención y Comité de Seguridad y Salud, así como los recursos adoptados para la prevención, centrándonos en las distintas modalidades de organización preventiva que se pueden adoptar.

Según los resultados obtenidos en la V Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo (2006), el porcentaje de centros de trabajo que cuentan con delegados o delegadas de prevención ha aumentado considerablemente desde 1997, de hecho, los resultados en 2003 establecían que en un 54,7% de los centros de trabajo de 6 o más personas empleadas había alguna de ellas responsable de prevención de riesgos laborales. También destaca que el mayor incremento se ha producido fundamentalmente en los centros de menor plantilla, con lo que se reduce la diferencia existente en esta materia con los centros de más de 50 personas empleadas, en los cuales sigue siendo más frecuente la presencia del delegado o delegada de prevención.

En un número considerablemente alto de estos centros nombrados en último lugar que tienen nombrado delegado o delegada de prevención (aproximadamente un 90%), existe además un comité de seguridad y salud, manteniéndose este porcentaje desde el comienzo de la aplicación de la Ley.

En cuanto al recurso adoptado mayoritariamente en las empresas para la prevención de riesgos laborales destaca, con un 73% (2003), el servicio de prevención ajeno, modalidad que ha duplicado su presencia desde la anterior Encuesta. El segundo recurso elegido con más frecuencia es el de trabajador o trabajadora designado (19%).

En el caso de las empresas que designan a una de las personas empleadas como encargada de la prevención, lo más habitual es que opten por esta figura en combinación con otra, fundamentalmente con el servicio ajeno. Cabe destacar que, frente al aumento de frecuencia de todas las modalidades de organización preventiva, la única que ha disminuido su presencia es la asumida por el propio empresario o empresaria.

El análisis de la distribución de los recursos preventivos, según el tamaño de plantilla total de la empresa (Ver tabla 22) suscita a la reflexión por diferentes cuestiones:

- En el tramo de microempresas de menos de 6 personas empleadas se sigue concentrando el mayor porcentaje de empresas que no han adoptado ninguna modalidad de organización preventiva (16%), aunque hay que destacar que se ha reducido a la mitad desde la anterior encuesta en 1999 (34%)
- En la mayoría de las empresas con plantilla comprendida entre 6 y 9 personas empleadas se ha adoptado el servicio de prevención ajeno, como única modalidad o bien junto con la figura de trabajador/a designado/a. También en este tramo es reseñable el descenso de la frecuencia de empresas que no han adoptado aún ninguna modalidad.
- En el grupo de pequeñas empresas con plantilla entre 10 y 49 personas empleadas es destacable, respecto a los datos obtenidos en 1999, la reducción de las empresas donde se recurre a la figura del trabajador o trabajadora designado como único recurso para la prevención, del 16% al 3% actual.
- Al fijarnos en el tramo de la mediana empresa (50 a 249 personas empleadas) resalta como aspecto distintivo el que, pese a no tener obligación legal, adquiere cierta entidad el Servicio de prevención propia (14%).
- En las grandes empresas de 250 a 499 personas empleadas solo cabe señalar, en general, el incremento en la presencia del servicio de prevención ajeno (de 64% en 1999 a 86,4% en 2003) y el descenso del recurso del trabajador o trabajadora designado (de 30% al 20% del último estudio).
- En las grandes empresas con plantilla igual o superior a 500 personas empleadas es fundamental destacar que, a pesar de ser obligatorio por ley para este tramo de empresas el Servicio de prevención propio (como tal modalidad o bajo la forma de Servicio de prevención mancomunado), los datos obtenidos indican que solo un 73% cumple con esta obligación, y que un significativo 26,8% la incumple (bien porque ha adoptado un recurso distinto al obligatorio o bien porque no ha adoptado ninguna modalidad de organización preventiva).

**TABLA 22: Distribución de las empresas según los recursos preventivos más frecuentemente implantados, según tamaño de plantilla de la empresa.**

Datos en %	Recursos preventivos más frecuentes	
	2003	
Microempresa (2 a 5 trabaj.)	Serv. prev. ajeno	64,1
	Propio empresario	23
	Ningún recurso	16
Microempresa (6 a 9 trabaj.)	Serv. prev. ajeno	78,7
	Trabaj. designado	20
	Ningún recurso	11
Pequeña empresa (10 a 49 trabaj.)	Serv. prev. ajeno	85,7
	Trabaj. designado	24,6
	Ningún recurso	3,5
Mediana empresa (50 a 249 trabaj.)	Serv. prev. ajeno	77,9
	Trabaj. designado	28,1
	Serv. prev. propio	14
	Ningún recurso	3,9
Gran empresa (250 a 499 trabaj.)	Serv. prev. ajeno	86,5
	Trabaj. designado	19,8
	Serv. prev. propio	22,9
	Ningún recurso	-
Gran empresa (500 y más trabaj.)	Serv. prev. propio	54,7
	S. prev. mancom.	19,8
	Serv. prev. ajeno	52
	Ningún recurso	3

**Base: Total de centros de trabajo.**

**Fuente: V ENCT (2003) - Cuestionario de empresa**

La opción de “**trabajador/a designado**” es bastante frecuente en el sector de la Construcción, con un 28%. Referente a esta modalidad, merece destacar de los resultados del estudio el alto porcentaje de empresas que solo designan a un o una de sus empleados/as para ocuparse de la seguridad y salud en el trabajo, alcanzando este valor un 73%.

También es significativo el hecho de que en más de la mitad de las empresas que han elegido esta modalidad (51,2%), las personas designadas no tenían experiencia en seguridad y salud laboral. Sin embargo, el 88% de los trabajadores y las trabajadoras designadas si contaban con la formación requerida para realizar sus funciones, y esta frecuencia supone un marcado incremento en once puntos porcentuales respecto del anterior estudio en 1999.

En cuanto al tiempo de formación recibido por estas personas, continúa siendo mayoritaria la opción de entre 30 y 50 horas, aunque ha habido un destacado incremento de la formación de 300 a 599 horas.

Otro aspecto a analizar de los resultados obtenidos en esta V ENCT es el de las especialidades preventivas representadas en los **servicios de prevención propios**, modalidad presente en un 48,7% de las empresas con 250 o más personas empleadas, así como el número de especialidades presentes en estos servicios. (Tablas 23 A y B)

**Tabla 23 A/B**

Especialidades preventivas representadas en los servicios de prevención propios	
Seguridad en el trabajo	94,3
Higiene industrial	62,7
Ergonomía/Psicología	83,8
Medicina del trabajo	46

A

Numero de especialidades preventivas representadas en los servicios de prevención propios	
Una especialidad	3,1
Dos especialidades	36
Tres especialidades	30,9
Cuatro especialidades	30

B

**Base: Empresas de 250 o más trabajadores que tienen constituido un Servicio de prevención propio en el que se realizan funciones de nivel superior.**

**Fuente: V ENCT - Cuestionario de empresa**

Como podemos observar en los resultados de las tablas anteriores, en la mayoría de las ocasiones el servicio de prevención propio está compuesto por dos o más especialidades preventivas. En cuanto a la presencia de cada una de ellas, la especialidad más habitual es la seguridad en el trabajo, pero cabe destacar que, mientras en 1999 las otras tres tenían frecuencias muy similares, en 2003 la medicina del trabajador ha pasado a última posición mientras la ergonomía/psicología ocupa el segundo lugar, muy cerca de la primera.

Estos resultados reflejan la importancia de la ergonomía/psicología aplicada en las nuevas condiciones de trabajo.

Los **servicios de prevención mancomunados** son la opción elegida por un 3,7% de las empresas, y en ellos también encontramos que las especialidades más frecuentes son la seguridad en el trabajo y la ergonomía/psicología aplicada.

El modalidad **servicio de prevención ajeno**, ha experimentado un crecimiento espectacular, pasando de un 39,2% en 1999 a un 73,4% en 2003. De hecho, es el elemento dominante del sistema preventivo español, constituido en un 83% de los casos por una mutua de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

Con independencia de la modalidad elegida, las empresas pueden realizar distintas actividades en materia de prevención de riesgos laborales, basadas siempre en los resultados de la evaluación inicial y los estudios específicos de riesgo. En la V ENCT aparecen como actividades preventivas más frecuentemente desarrolladas por las empresas españolas los reconocimientos médicos (69%) seguido por la evaluación inicial de riesgos. Por el contrario, las actividades que con menor frecuencia se han realizado son la sustitución de productos o materiales peligrosos (15%) y los estudios o programas de intervención contra el estrés (5,3%). Aunque respecto de los datos obtenidos en el estudio realizado en 1999 ha aumentado considerablemente la frecuencia de realización de actividades preventivas, es preocupante que aún se alcance un porcentaje del 14% en cuanto a centros en los que, según sus responsables, no se ha realizado ninguna actividad preventiva en los dos últimos años.

Según los sectores, destaca por su mayor frecuencia en la realización de actividades preventivas el sector Industria, seguido de Construcción, cuyos valores podemos observar en la tabla 24.

**TABLA 24**

Actividades preventivas desarrolladas en Construcción	Datos en %
Reconocimientos médicos (vigilancia de la salud)	84,30
Adquisición, sustitución o modificación de los equipos de protección individual	83,70
Información de riesgos y de medidas adoptadas	78,00
Formación en materia de seguridad y salud en el trabajo	76,60
Modificación o sustitución de los equipos, máquinas, etc. por razones de seguridad y salud	64,10
Adquisición, sustitución o modificación de medios de protección colectiva	58,80
Creación de una organización para la prevención de riesgos o mejorar la que había antes	55,70
Investigación de accidentes de trabajo	51,80
Sustitución de productos o materiales peligrosos	27,20
Estudios o programas de intervención contra el estrés	2,80
Otras	1,70
Ninguna	5,50

**Base: Total de centros de trabajo de Construcción**

**Fuente: V ENCT - Cuestionario de empresa**

También es destacable el porcentaje de un 34,5% de trabajadores/as que indican que durante el último año se ha realizado algún estudio específico de riesgos para su salud y seguridad en su puesto de trabajo. Los aspectos estudiados con mayor frecuencia han sido los relacionados con las posturas de trabajo, esfuerzos físicos y movimientos repetitivos.

Como hemos visto antes, la vigilancia de la salud continúa siendo la actividad preventiva más frecuentemente. Así, un 66% de la población trabajadora indica que se le practicó algún reconocimiento médico por parte de su empresa en el último año.

Respecto a esta actividad preventiva, aunque la mayor parte de la población trabajadora (58,2%) considera útil este reconocimiento, se detecta, desde 1997 (33,6%), un aumento ligero pero continuo del escepticismo respecto a la utilidad de estos chequeos y la relación con los riesgos específicos de su puesto de trabajo (41,2% en el 2003).

En cuanto a la actividad preventiva de formación sobre seguridad y salud, en el cuestionario de empresas se ha detectado un aumento significativo del porcentaje de empresas que manifiestan que alguna persona de la misma ha asistido a curso o charla sobre el tema (Gráfico 26). En la Construcción es donde se encuentra el mayor porcentaje de centros de trabajo donde se ha asistido a actividades formativa, con un 85%.

**Gráfico 26: Distribución de los centros de trabajo según la asistencia a actividades formativas de seguridad y salud en el trabajo. Comparación entre 1999 y 2003**



**Base: Total de centros de trabajo encuestados**  
**Fuente: V ENCT - Cuestionario de empresa 1999 (IV ENCT) y 2003 (V ENCT)**

Sin embargo, es necesario destacar que al analizar la asistencia a actividades formativa en la materia según categorías profesionales, resulta muy significativo y preocupante el hecho de que en tan solo un 31 % de los centros de trabajo han asistido a formación sobre seguridad y salud los cuatro niveles propuestos, cuando es una materia en la que deben implicarse todas las categorías profesionales de cualquier empresa, por lo que es fundamental la formación para todos/as.

En cuanto a las entidades que han llevado a cabo esta formación sobre prevención de riesgos laborales, figuran en primer lugar las mutuas de accidente de trabajo u enfermedades profesionales que, mientras en el conjunto de los sectores alcanza un porcentaje del 54,6%, en la Construcción alcanza una frecuencia superior al 60%. En la actividad objeto de estudio, los servicios de prevención ajenos representan la segunda opción, con un 28%.

En el cuestionario de trabajadores, el porcentaje que manifiesta haber recibido algún tipo de formación por parte de su empresa durante el último año alcanza el 59%, y de éstos, el 50,5% señaló que dicha formación estaba relacionada con la prevención de riesgos laborales, lo cual significa que el 30% de la población trabajadora recibió, en los últimos doce meses, algún tipo de formación en la materia objeto de estudio, valor que prácticamente se ha duplicado desde el estudio hecho en 1999, pero que sigue siendo muy bajo. Sin embargo, cabe destacar el alto porcentaje de personas empleadas en el sector de la construcción que han recibido formación en prevención de riesgos laborales, así como el continuo aumento del mismo en las tres últimas encuestas de condiciones de trabajo realizadas (Tabla 25). Aún así, sigue siendo la actividad económica con mayor siniestralidad.



**Tabla 25: Distribución de los trabajadores que han recibido formación en prevención de riesgos según rama de actividad.**

**Comparación entre 1997, 1999 y 2003**

Datos en %	1997	1999	2003
QUÍMICA	54,50	48,40	72,60
METAL	44,00	46,10	65,00
O. IND. MANUFACTURERAS	33,20	50,00	62,30
OTRAS INDUSTRIAS	33,20	37,90	60,10
ADMINISTRACIÓN/BANCA	18,70	25,40	37,20
COMERCIO/HOSTELERÍA	31,30	41,70	52,30
SERVICIOS SOCIALES	21,40	32,70	32,10
OTROS SERVICIOS	29,70	36,90	57,40
CONSTRUCCIÓN	54,20	69,60	82,90
TOTAL	28,70	38,20	50,50

**Base: Total de trabajadores que han recibido algún tipo de formación**

**Fuente: Cuestionario de trabajador. ENCT 1997, 1999 y 2003**

Siguiendo con el sector de la Construcción, en esta actividad la obligatoriedad de uso de *equipos de protección individual* en el puesto de trabajo habitual afecta prácticamente a la totalidad de la población trabajadora, alcanzando el 97%.

De los datos obtenidos en las cuestiones referidas a condiciones de seguridad se desprende que las causas de los riesgos de accidente que más percibe la población trabajadora en general apunta en la dirección de problemas relativos a deficiencias del puesto o la organización del trabajo. En general, personas empleadas cuyas condiciones del puesto de trabajo son deficientes, ya sean los factores del entorno laboral físico o los factores psicosociales del mismo, señalan las causas de los riesgos de accidente de forma mucho más frecuente que aquellas que no sufren estas deficiencias en su puesto de trabajo. Estas variables se presentan asociadas de forma estadísticamente significativa en la mayoría de las ocasiones, lo que implica que estas personas con condiciones deficientes se sienten mucho más expuestas que los demás, lo que probablemente conlleva una vivencia del trabajo como factor agresor hacia su seguridad y salud.

Aunque no es una actividad específicamente preventiva, es importante comentar el comportamiento de los empresarios en relación con la innovación tecnológica, es decir, su actividad inversora en maquinaria y equipos de trabajo. Se trata de una información de gran interés, ya que esta actividad tiene una repercusión directa en las condiciones de trabajo, frecuentemente para mejorarlas, aunque en ocasiones pueden generar nuevos riesgos e incluso aumentar los existentes, especialmente si su introducción está motivada exclusivamente para incrementar la productividad. Por otra parte, no debemos olvidar que, en muchos casos, las máquinas representan un agente responsable directo de muchos y muy graves accidentes de trabajo.

**Tabla 26: Combinaciones de motivos para la inversión en maquinaria y equipos**

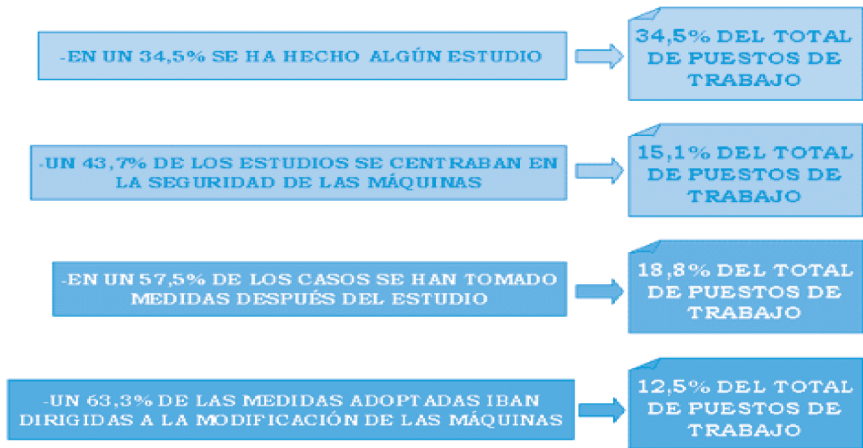
PRINCIPALES MOTIVOS PARA INVERSIONES EN LA ADQUISICIÓN O RENOVACIÓN DE MAQUINARIA O EQUIPOS	
Combinaciones más frecuentes	(%)
Productividad y calidad	22,2
Calidad y productividad	16,0
Calidad y nuevos productos	10,4
Seguridad y salud y Calidad	4,4

**Fuente: V ENCT**

En este sentido, en la V ENCT se constata una continuidad en el esfuerzo inversor del tejido empresarial español orientado a la renovación de material, aunque este esfuerzo se realiza fundamentalmente por motivos de calidad y productividad, y muy escasamente por seguridad y salud, como podemos observar en la tabla 26.

En relación a las actividades desarrollada por las empresas en los dos últimos años por motivos de seguridad y salud en el trabajo, se encuentran las dirigidas a las renovación o mejora de maquinaria y equipos de trabajo, así como las destinadas a optimizar las instalaciones. Al preguntar al trabajador acerca de las actividades preventivas que se habían efectuado en su puesto de trabajo en relación con las máquinas detectamos que, de un 57,5% de las evaluaciones iniciales derivaron medidas preventivas, de las cuales un 63,3% de los casos consistieron en la modificación de instalaciones, máquinas, equipos o materiales (ver Gráfico 27).

**Gráfico 27: Actividades desarrolladas por motivos de seguridad y salud en los dos últimos años**

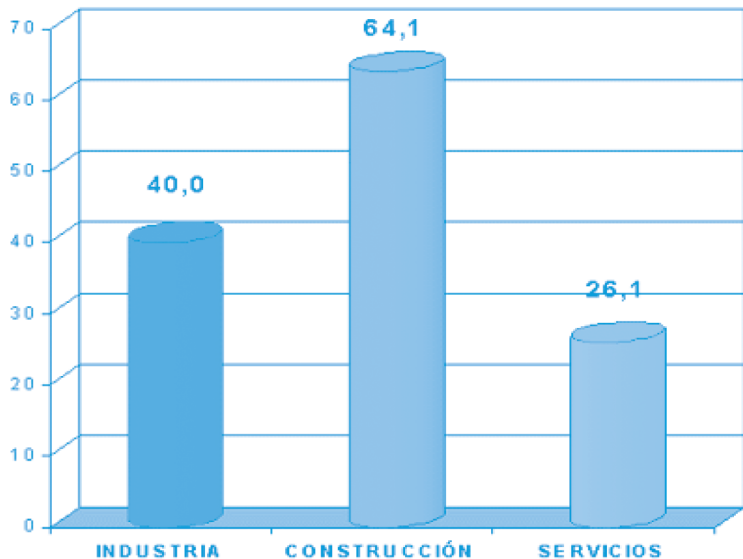


**Base: Total de trabajadores**

**Fuente: V ENCT - Cuestionario de trabajador**

Prestando especial atención al sector objeto de nuestro estudio, es decir, la Construcción, los datos demuestran que ésta es la actividad en la que han sido más frecuentes las acciones dirigidas a la modificación de maquinaria por razones de seguridad y salud (Gráfico 28).

**Gráfico 28: Porcentaje de empresas que han modificado sus máquinas en los dos últimos años por razones de seguridad y salud según sector de actividad.**



**Base: Total de centros de trabajo**

**Fuente: V ENCT - Cuestionario de empresa**

Asimismo hay que resaltar que el cumplimiento de los requisitos de seguridad exigidos a la maquinaria nueva ha aumentado muy sustancialmente respecto a años anteriores, aspecto muy importante por su incidencia en la siniestralidad.

La maquinaria nueva adquirida en los dos últimos años debe cumplir los requisitos establecidos en la Directiva “Máquinas” (**Directiva 98/37/CE**), obligatoria en España desde el 1 de enero de 1995. Ésta establece la obligación del fabricante de diseñar y fabricar la máquina respetando los “requisitos esenciales de seguridad y salud” incluidos en la reglamentación que le sean aplicables. Los tres requisitos formales generales exigidos a todas son los siguientes:

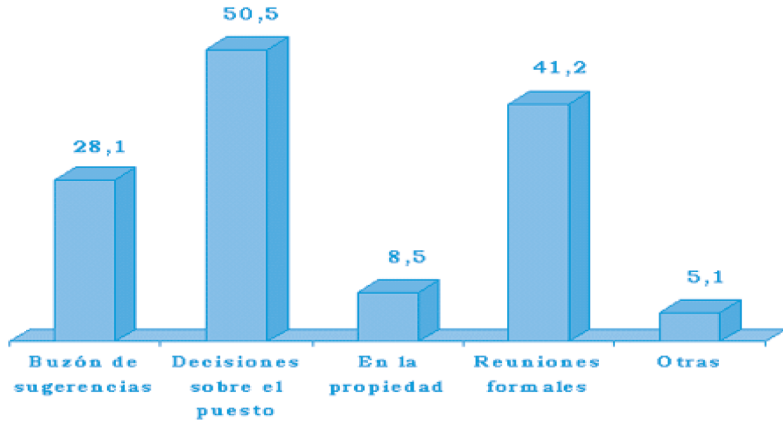
- llevar el marcado “CE”
- ir acompañadas de una declaración “CE” de conformidad y
- tener un manual de instrucciones en castellano.

Los datos obtenidos en la V ENCT reflejan el grado de cumplimiento conjunto de los tres requisitos en las máquinas nuevas adquiridas en los dos últimos años, y se detecta que actualmente el 80,9% de las máquinas nuevas los cumplen totalmente, porcentaje que era del 45,4% en 1999 y sólo de un 36,8% en 1997. También es importante resaltar que el grado de desconocimiento acerca de su cumplimiento, hoy, es de un 2,6% frente al 4,8% en 1999 y al 8,4% en 1997.

Finalmente se mantiene la importancia del mercado de maquinaria de segunda mano, de especial interés desde el punto de vista de la seguridad debido a su repercusión en los riesgos, ya que requiere una atención especial por las posibles “perdidas” de sus características y por la laguna legislativa que le afecta.

En lo referente a la participación de trabajadores y trabajadoras, en el siguiente gráfico (Gráf.29) podemos observar los datos obtenidos en la V ENCT en cuanto al método más utilizado por las empresas para la participación de sus empleados/as en las cuestiones de seguridad y salud.

**Gráfico 29: Prácticas de participación utilizadas por las empresas**



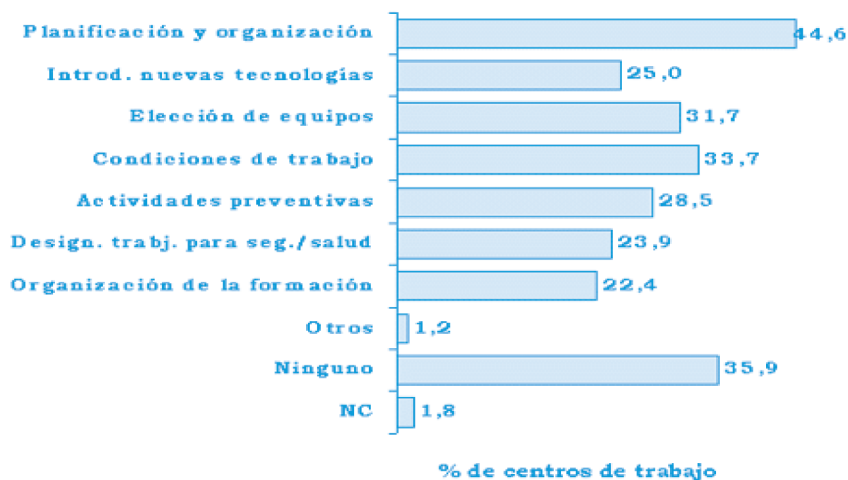
**Base: Total de centros de trabajo**

**Fuente: V ENCT - Cuestionario de empresa**

Como podemos observar, la práctica más utilizada por las empresas españolas es la participación de su plantilla en la toma de decisiones relativas al puesto de trabajo que ocupan (50,5%), seguida de las reuniones formales sobre la situación de la empresa (41,2%).

También se deduce de los datos obtenidos en este estudio, que el aspecto relacionado con la seguridad y salud para el que la empresa más solicita la participación del colectivo de sus trabajadores y trabajadoras es en el de planificación y organización de la prevención, seguido por la determinación de las condiciones de trabajo, como queda reflejado en el gráfico 30 de la siguiente página.

**Gráfico 30: Procedimientos de consulta y participación en distintos aspectos relacionados con la seguridad y salud en el trabajo.**



**Base: Total de centros de trabajo**

**Fuente: V ENCT - Cuestionario de empresa**

Destaca el hecho de que el 36% de los centros de trabajo declaren no tener establecido ningún procedimiento de consulta y participación de la población empleada en estos temas, lo cual denota un importante vacío en la planificación preventiva de estas empresas.

Asimismo, se ha detectado en el estudio que, por actividades, es en Construcción donde con mayor frecuencia se señala la existencia de un procedimiento para la mayoría de estos aspectos.

De todos estos resultados se deduce que el sistema preventivo español está estructurándose aceleradamente, y así lo refleja el crecimiento de recursos y actividades al que asistimos en la actualidad.

La asunción de una nueva “cultura preventiva” se trata de un proceso en marcha que debe ser estimulado y por supuesto ampliado en base a cambios normativos que recojan la nueva situación laboral existente tras la incorporación de la mujer al mercado de trabajo.

Para ello es precisa la implicación de todos los estatus que integran no solo el tejido laboral, sino también la estructura de nuestra sociedad.

Como queda de manifiesto con claridad en la **Ley 54/2003**, de 12 de diciembre, de reforma del marco normativo de la prevención de riesgos laborales, la integración de la prevención en todos los niveles jerárquicos de la empresa es uno de los requisitos fundamentales para lograr fomentar una auténtica cultura de la prevención; sin dicha integración no es posible asegurar unas condiciones de seguridad y salud adecuadas para todos y todas los trabajadores y trabajadoras.

De hecho, los resultados de la V Encuesta, aunque mejores respecto a 1999, reflejan una importante falta de integración de todos los niveles de la empresa en la materia de prevención, ya que en un elevado porcentaje de las empresas no se establece la obligación de que los mandos superiores e intermedios integren la prevención de riesgos laborales en todas sus actividades y decisiones.

Otro vacío existente en la materia es la atención a los nuevos riesgos laborales incluyendo la dimensión de género. Las políticas y prácticas de prevención ponen el énfasis de su actividad en los riesgos relacionados con la siniestralidad laboral, debido a que sus altos índices son estadísticamente más cuantificables y, sobre todo, mucho más impactantes por la relevancia que adquiere en los medios de comunicación.

Como se detecta en los datos estudiados, el porcentaje de hombres afectados por casos de siniestralidad laboral es significativamente superior al de mujeres, por lo que los riesgos y daños que afectan de manera más frecuente a las trabajadoras no se identifican ni se evalúan y, consecuentemente, no se actúa sobre ellos para eliminarlos o disminuirlos.

En los puestos ocupados más frecuentemente por los hombres son mucho más frecuentes las lesiones relacionadas con los accidentes de trabajo, que se reconocen más fácilmente por su relación inmediata entre la causa y el daño. Los riesgos a los que están expuestas mayoritariamente las mujeres por el tipo de tareas que desarrollan, producen fundamentalmente daños que aparecen de manera lenta y progresiva, no reconocidas legalmente como enfermedades profesionales y consecuentemente no visualizadas en su relación con el trabajo.

Habitualmente, cuando una mujer trabajadora demanda asistencia sanitaria por daños ocasionados con motivo del trabajo, la respuesta que recibe no cumple lo establecido en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Es más, en lugar de valorar dicho daño en función de las condiciones del puesto de trabajo desempeñado por la persona en cuestión, los profesionales médicos tienden a buscar su causa en las características biológicas específicas de las mujeres o en las actividades que realiza por sus roles de género en su vida privada.

Solo en los casos de accidentes ocurridos en el transcurso de la jornada de trabajo se contemplan como daños a la salud de origen laboral, pasando prácticamente la totalidad del resto de daños como enfermedad común, con lo que no se reconoce la necesidad de establecer medidas preventivas específicas para estos nuevos riesgos laborales.

Como norma general, cuando una trabajadora acude al servicio médico con dolores, molestias articulares, cansancio, nerviosismo... se suelen relacionar todos estos síntomas con las características específicas asociadas al sexo femenino, su débil constitución, desarreglos hormonales, la edad,... pero nunca su trabajo.

La pervivencia en nuestra sociedad de los roles y modelos de género junto con el desempeño de una actividad profesional remunerada supone una sobrecarga de responsabilidades y exigencias hacia la mujer, lo cual implica la merma o anulación del tiempo personal y mayor posibilidad de riesgos psicosociales que los hombres. Por ello, los problemas de conciliación, por su incidencia sobre la mujer trabajadora, deben plantearse también como materia de salud y seguridad en el trabajo, entendiendo siempre la salud como bienestar en todas sus dimensiones: física, mental y social.

Ante el cómputo de todas estas circunstancias deben pues arbitrarse nuevos mecanismos de prevención de riesgos laborales que contemplen la realidad social y laboral que sufre la mujer trabajadora.



## 8. CONCLUSIONES

A partir de los movimientos sociales vividos en las últimas décadas, se ha generado un mercado laboral constituido por nuevos colectivos que precisan para su adecuada inserción al trabajo otras condiciones laborales distintas a las establecidas por una falsa homogeneidad de la población activa, ya que sus características (sociales, laborales y biológicas) son específicas. Urge por ello una revisión de la organización de los puestos de trabajo y sus condiciones.

Aunque existen otros grupos también discriminados en el mundo laboral, nuestro estudio se centra en la situación generada con la inserción de la mujer, y en las múltiples discriminaciones que están sufriendo en este proceso, dada la existencia de importantes factores, diferenciados en función del sexo, que determinan la relación condiciones de trabajo-salud. Por todo ello, resulta imprescindible incorporar la dimensión de género en la evaluación y prevención de riesgos en todos los aspectos de la salud laboral, es decir: seguridad, higiene y asistencia sanitaria, pero no solo distinguiendo como diferencia biológica su faceta “maternal”, que es lo único reconocido hasta ahora, sino reconociendo todos los agentes laborales y extralaborales que inciden en la vida de toda persona.

Es pues urgentemente necesaria una seria y profunda revisión de toda la cultura preventiva existente, tradicionalmente androcéntrica y, dada la nueva situación laboral, obsoleta.

Para empezar, de toda la información recogida y analizada se deduce que, aunque teóricamente la protección de la Salud Laboral abarca amplios e importantes aspectos de la vida de toda persona, en la realidad se atiende un sector muy reducido de este ámbito.

De hecho, como se ha podido comprobar a lo largo del estudio, prácticamente todos los esfuerzos preventivos se dirigen a actuar sobre las lesiones más visibles y que desafortunadamente continúan siendo un problema de primer orden, es decir, los accidentes de trabajo, mientras que se infravaloran una serie de riesgos presentes en el trabajo que son importantes y que poco a poco inciden en la salud de la población trabajadora. Son aquellos factores que producen enfermedades profesionales y patologías relacionadas con el trabajo.

Raramente un accidente se debe solo a una causa, pero lo cierto es que, por lo general, solo se atiende a una de ellas, la más inmediata, y no se investigan los orígenes de la misma.

Cuando se investiga un accidente deben considerarse las condiciones de trabajo en su conjunto: tener en cuenta las condiciones ambientales, la limpieza del entorno, las prisas y los ruidos que pueden disminuir la atención, o también preguntarse si existen factores de estrés que hayan podido influir. Se trata de identificar el conjunto de circunstancias que han tenido como resultado último el “despiste-accidente”.

■ La prevención de accidentes debe contemplar no solo medidas de seguridad específicas sino también mejoras generales de las condiciones de trabajo. Debe ser una **prevención integral**. Por ello, la concepción de Salud Laboral debe abarcar dos aspectos fundamentales:

- Los factores emocionales y sociales de influyen en la persona empleada.
- La variable de género no solo respecto al factor biológico relacionado con la capacidad reproductora de las mujeres, sino también a otras diferencias biológicas y socioculturales, reconociendo los consecuencias de “roles” asignados por el hecho de ser mujer.

Nuestra normativa legal vigente recoge la obligación de proteger por igual a los trabajadores y las trabajadoras, pero lo cierto es que las campañas y estudios en materia de prevención laboral se han desarrollado en general desde una perspectiva masculinizada o neutra, con una visión parcial de los riesgos que ignora otros factores físicos, sociales y personales que influyen negativamente en su salud laboral.

Las prácticas preventivas imperantes parten de un supuesto que dificulta la protección de la salud de algunos colectivos, especialmente de las mujeres trabajadoras. El primer obstáculo surge en la propia concepción de lo que es evaluar riesgos, ya que se entiende como *“medir, a través de indicadores “objetivos”, situaciones que comparadas con los “criterios” establecidos, nos permiten emitir un juicio sobre la posible incidencia en la salud”*.

Tras el análisis de los datos recogidos de los últimos estudios destacan tres elementos cuestionables en esta idea de evaluación de riesgos:

- Los avances biomédicos demuestran que las respuestas fisiológicas ante determinados AGENTES/FACTORES varían mucho de unas personas a otras, por lo que no se pueden establecer medidas estándar que nos garanticen la presencia o no de riesgo o daño.
- El establecimiento de indicadores “objetivos”. Hoy en día se sabe que la salud tiene un fuerte componente subjetivo en función de la propia percepción, la biología diferencial, las experiencias previas y el entorno socio-afectivo de la persona. Pretender establecer indicadores objetivos limita la prevención a lo fácilmente visible, dejando de lado todo aquello intrínseco de la persona que lo padece.
- Por último los criterios para emitir el juicio de valor, normalmente definidos en base a un prototipo de persona, supuestamente neutra, pero que en la realidad responde al trabajador. Se evidencia con ello la necesidad de investigar y profundizar en la materia desde presupuestos no androcéntricos, con perspectiva de género.

Los tres aspectos cuestionados anteriormente afectan claramente al colectivo de mujeres trabajadoras, y para solventar esta discriminación el primer paso debe ser su reconocimiento. No se pueden desarrollar estudios de investigación sin datos para el mismo. Aunque la mentalidad va cambiando poco a poco, hasta ahora no se ha podido contar con datos desagregados por sexo útiles para conocer la situación real de la salud laboral de las trabajadoras.

Tener presente la perspectiva de género es básico al estudiar los esquemas diferenciales de hombres y mujeres a la hora de enfermar. Para ello no solo debe considerarse el ambiente laboral, sino también el extralaboral, incorporando a las consecuencias que estos ambientes tienen sobre la salud biológica, las que se acumulan sobre la salud psicológica y la social.

Aunque existen diferencias desde el punto de vista biológico entre hombres y mujeres, las desigualdades más importantes en cuanto a salud laboral entre ambos sexos, se deben a los roles de género asignados por la sociedad a cada uno de ellos.

Lamentablemente la respuesta que suelen encontrar las mujeres trabajadoras cuando demandan asistencia sanitaria por daños a la salud ocasionados con motivo del trabajo no es acorde con la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Rara vez se realiza la pertinente valoración del daño relacionándolo con las condiciones de trabajo de las ocupaciones laborales de estas mujeres, más bien al contrario, la práctica generalizada de los “profesionales médicos de la prevención” tienden a justificar estos daños en la biología específica de las mujeres o en las tareas que realizan en su vida privada. Se supone que es normal que las mujeres tengan dolores, estén cansadas, deprimidas... como si se tratase de un fenómeno intrínseco al hecho de ser mujeres.

Como se deduce de los estudios consultados, en la sociedad actual destacan como factores de riesgos laborales emergentes para la mujer, de forma contundente y con grandes diferencias con respecto a los hombres, los siguientes:

1. El acoso sexual. Sufrido por muchas trabajadoras pero invisibilizado por la sociedad. Las pocas víctimas que se han atrevido a denunciar estas situaciones se han tenido que enfrentar a la incompreensión de la sociedad y a la insolidaridad de todas las personas de su entorno laboral, compañeras y compañeros, no encontrando apenas apoyo por parte de los poderes públicos.

2. La “doble jornada”. Con su participación en la esfera productiva sin haber llegado a compartir los “roles” de la esfera privada reproductiva, la mujer ha asumido una sobrecarga que inciden de manera determinante en su salud física y psicológica. Sin embargo, los daños en la salud de la trabajadora ocasionados como consecuencias de estas desigualdades no son considerados como tales. Lo que en un varón sería diagnosticado como un trastorno producido por su trabajo, en las mujeres se torna invisible. Por un lado porque como su trabajo domestico es invisible, también lo son sus consecuencias en la salud, y por otro lado, porque su trabajo productivo es considerado como una tarea “complementaria”, pero no como un trabajo “en serio” capaz de producir trastornos o malestar.

3. Discriminaciones laborales. En la investigación realizada para desarrollar este estudio se ha detectado que las mujeres viven numerosas situaciones de *discriminación* en el mundo laboral y sin embargo se ha estudiado poco cómo incide esto en su salud. Si se sabe perfectamente, por estudios médicos, que este tipo de

situaciones, sobre todo cuando no encontramos la manera de enfrentarlas, inciden en la autoestima, la satisfacción y la capacidad de relacionarnos con otras personas, y, por ende, afectan a la salud.

Las políticas de prevención en las empresas deben contemplar estos riesgos de género tanto en la evaluación como en los planes de prevención. En base a toda la información obtenida podemos afirmar que o bien existe la visión de que estas realidades no son factores de riesgos, o bien se aceptan como tales pero se considera que es un tema que no depende de las relaciones laborales, que se debe contemplar dentro de la privacidad y la individualidad de las personas afectadas y que su ámbito de solución es extralaboral. Aunque se trata de realidades cuya fuente de conflictos no es únicamente laboral no debe ignorarse su incidencia en todos los ámbitos de la vida, por lo que hay que buscar soluciones también en el entorno laboral.

Asimismo, se detecta en el estudio que estos factores de riesgos no son mencionados nunca de manera específica en el día a día de las empresas. También cabe señalar que en las metodologías desarrolladas para sistematizar y facilitar la evaluación de riesgos, tanto a nivel institucional, como de mutuas y otros servicios de prevención, en ninguno de ellos se contemplan estos riesgos como condiciones de trabajo que se deben identificar.

En este mismo sentido, también se ha detectado a lo largo del estudio que no basta con tener una buena legislación, porque ésta puede quedarse solo en el papel. De hecho, algunas de las personas que han colaborado en este informe denuncian la falta de control en la efectiva aplicación de la normativa vigente, reclamando una mayor implicación del estado y exigiendo más actividad de los órganos administrativos encargados de vigilar y controlar el cumplimiento por parte de todos y todas de lo establecido legalmente.

Queda manifiesto también, a lo largo de todo el estudio, que la prevención además de ser integral debe estar integrada, es decir, debe formar parte de la planificación y gestión de la empresa. Una estrategia racional conduce a intentar atajar los riesgos en las fases previas al accidente. Una vigilancia sistemática de las condiciones de seguridad, junto con un sistema de organización compatible con prácticas de trabajo seguras y un control eficaz de los factores de riesgo, son condiciones necesarias para conseguir avances preventivos y deben formar parte de la política general

de la empresa. Para ello debe partirse de la previa sensibilización y concienciación de los directivos y mandos, que conduzca a una adecuada formación y activa participación de los trabajadores y trabajadoras.

Para conseguir una óptima y eficaz práctica preventiva, es imprescindible la participación de la población trabajadora, ya que es ella quien realmente tiene un conocimiento extenso y práctico sobre su trabajo, lo cual es imprescindible y complementario del conocimiento técnico.

Pero en la práctica aparecen números obstáculos para que la participación de los trabajadores y trabajadoras sea real, empezando por las actuales técnicas preventivas, en las que no se considera la subjetividad y conocimiento de la población trabajadora. Existe además una barrera muy significativa ignorada hasta ahora: hoy por hoy, todo el conjunto de la población trabajadora no tiene el mismo derecho a tomar la palabra, ni todas las opiniones tienen la misma consideración. Las diferencias en cuanto al derecho de participación se producen en el conjunto de las relaciones sociales y también en las relaciones laborales, ya que están relacionadas con el poder. Las mujeres, las personas jóvenes, las personas con contratos precarios, etc., están situados entre los colectivos que deben superar más obstáculos para conseguir su participación.

Como se detecta en la información reunida, las profesiones que pueden desempeñar las personas se adjudican muchas veces en relación al sexo, con lo que se limita el potencial de muchos sectores por el hecho de estar destinada a mujeres o a hombres. Uno de estos sectores es la construcción en el que la proporción de mujeres es meramente testimonial, y se limita casi exclusivamente a las actividades relacionadas con el departamento de administración.

Podemos pues destacar, tras el análisis de todos los datos recogidos en el estudio, que a pesar del impulso y de las acciones acometidas hasta ahora para la inserción de la mujer en un sector como la construcción, con un crecimiento tan significativo en los últimos años, pocos han sido los que han valorado las ventajas que aporta la incorporación en su actividad de la mujer trabajadora, reconociendo como valor añadido algunas aptitudes que ya han demostrado poseer en otros ámbitos laborales, tales como su habilidad manual, su eficacia, su responsabilidad, su capacidad de “oír” y negociar,... todo lo cual supondría una mayor calidad en la producción.

Además, según el colectivo de expertos y expertas consulto, las mujeres no solo son capaces de realizar el trabajo igual que los hombres, sino que son “menos temerarias” en sus puestos de trabajo, lo cual es fundamental para la necesaria reducción de los altos índices de siniestralidad laboral que se registran en este sector.





## 9. PROPUESTAS DE MEJORA

El estudio demuestra que la situación de la mujer trabajadora sigue necesitando una especial atención para derribar las múltiples barreras que, tanto en el ámbito laboral como en la estructura social en general, impiden la equiparación real y efectiva entre hombres y mujeres en todos los aspectos de la vida.

Entre todos y todas debemos cambiar las condiciones para construir una sociedad en la que las mujeres podamos acceder libremente al mundo del trabajo en igualdad de oportunidades, en plenitud de derechos y sin costes para nuestra salud física y psíquica. Por ello se requiere una intervención capaz de evitar los nocivos efectos de las prácticas laborales y sociales que sitúan a las mujeres en clara desventaja frente a los trabajadores.

En cuanto a la Salud Laboral, como materia objeto de estudio, si la efectiva implantación de sistemas de gestión de prevención en las empresas está siendo un proceso lento y costoso, más difícil aún es que las prácticas preventivas desarrollen estrategias e indicadores específicos para conocer y prevenir las molestias, daños, enfermedades y patologías que afectan de forma específica a las mujeres. Por ello, uno de los mayores retos del momento para todos los colectivos implicados en el ámbito laboral consiste en que las políticas preventivas de las empresas contemplen la especificidad del colectivo de las mujeres en.

Por todo ello a partir de los resultados del estudio se proponen las siguientes acciones:

- Concienciar a la sociedad en pleno de la importancia de la Salud Laboral, partiendo de una sensibilización recogida en la etapa educativa de toda la población. Con ello se fomentará una buena cultura preventiva y se asumirá la necesidad de todos y todas de prevenir los riesgos laborales.
- Formar en prevención de riesgos laborales a todos los niveles organizativos de las empresas, no solo a trabajadores y trabajadoras

- Sensibilizar a la sociedad para la plena igualdad entre mujeres y hombres en todos los aspectos de la vida y, mediante la formación e información, promover la corresponsabilidad de las tareas domésticas y de cuidados entre el conjunto de personas (hombres y mujeres) que conviven en el hogar, condición necesaria para alcanzar la igualdad en el mundo laboral.

- Potenciar la participación de mujeres y dotarlas de recursos (formación) para estimular su implicación como Delegadas Sindicales, Delegadas de Prevención y miembros de los Comités de Seguridad y Salud, ya que esto facilitará la visibilización de los problemas que nos afectan, así como la búsqueda de soluciones para superarlos.

- Fomentar la investigación con perspectiva de género de asuntos tan vitales como la Salud Laboral. Para ello, todos los estudios de población deben facilitar datos desagregados por género.

- Estimular la investigación de los riesgos específicos de las mujeres trabajadoras a fin de analizar sus causas originales y poder establecer medidas de prevención adecuadas.

- Revisar y elaborar protocolos de reconocimientos médicos específicos para la mujer, de modo que la atención a la salud de las trabajadoras se realice desde una perspectiva integral. Estos reconocimientos deben basarse en la historia clínico-laboral, pero además deben incorporar aspectos ligados a los factores psicosociales que afectan la salud de la población activa.

- Promover el pleno desarrollo de las funciones del Instituto Andaluz de Prevención de Riesgos Laborales, con la participación de todos los sectores de la sociedad implicados, especialmente de los interlocutores sociales, a fin de alcanzar todos sus objetivos para enriquecer la cultura preventiva en el ámbito laboral de Andalucía.

- Propiciar una mayor actividad de las Inspecciones de Trabajo, que permita más control sobre la efectiva aplicación de toda la normativa legal existente.

- Reconocer y tratar de forma adecuada en todas las **negociaciones colectivas**, tanto la salud laboral como la necesidad de alcanzar la plena igualdad entre hombres y mujeres. Para ello deben incluirse en los convenios medidas y mecanismos que concreten y fijen las acciones a efectuar , que podrían ser las siguientes:

- La adopción de cláusulas declarativas antidiscriminatorias, que pueden incluirse como principio general o reproducirse en apartados concretos del convenio.
- La adecuación del contenido de los convenios colectivos a la normativa vigente y, siempre que sea posible, con mejora de la misma en la materia de igualdad de trato y prevención de riesgos laborales, prestando especial atención a los factores que inciden específicamente en las trabajadoras.
- Exigir la Evaluación de Riesgos de todos los puestos de trabajo con perspectiva de género y, a partir de ella, elaborar un listado detallando aquellos que implican riesgos específicos para la mujer.
- La inclusión de cláusulas de acción positiva para fomentar el acceso de las mujeres, en igualdad de condiciones, a sectores y ocupaciones en los que se encuentren subrepresentadas, como la construcción.
- Recoger medidas correctivas de los riesgos psicosociales específicos de las trabajadoras, principalmente las referidas al acoso sexual.

La plena igualdad entre hombres y mujeres en el ámbito laboral y la consecución de una buena cultura preventiva entre toda la población activa, tiene aún un largo camino que recorrer. Tras dar los primeros pasos y quedar claramente fijada la meta se sigue avanzando, pero muy poco a poco, por lo que es imprescindible que todos los sectores sociales se conciencien de la necesidad de participar en la gestión de la Salud Laboral como apuesta de futuro. Con la implicación de todos y todas podremos avanzar hacia una mejor calidad de vida.



## **BIBLIOGRAFÍA**

- Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo  
- *LAS CUESTIONES DE GÉNERO EN RELACION CON LA SEGURIDAD Y LA SALUD EN EL TRABAJO. FACTS N° 42*  
- *LA INCLUSIÓN DE LOS ASPECTOS DE GÉNERO EN LA EVALUACION DE RIESGOS. FACTS N° 43:*
- Artiles Visual, Leticia.  
*MARCO DE ANÁLISIS PARA LA INTRODUCCIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LOS PROCESOS DE SALUD. 2000*
- Aviles Martínez, José María  
*SALUD LABORAL Y GÉNERO. STEE-EILAS*
- Brunel, Susana y Moreno, Neus.  
*SALUD, MUJERES Y TRABAJO. GUIA PARA LA MEJORA DE LAS CONDICIONES DE SALUD Y TRABAJO DE LAS MUJERES.*  
Secretaría Confederal de la Mujer – CCOO (2004)
- Calera, Alfonso; Esteve, Lola; torada, Rebeca; Roel, José María; Uberti-Bona, Valeria y Rodrigo, Fernando.  
*LA PREVENCIÓN DE RIESGOS EN LOS LUGARES DE TRABAJO. ISTAS, 2001*
- Comisión de las Comunidades Europeas.  
*COMUNICACIÓN: COMO ADAPTARSE A LOS CAMBIOS EN LA SOCIEDAD Y EN EL MUNDO DEL TRABAJO: UNA NUEVA ESTRATEGIA COMUNITARIA DE SALUD Y SEGURIDAD (2002-2006).*
- Confederación Sindical de Comisiones Obreras  
*DISRUPTORES ENDOCRINOS: UN NUEVO RIESGO TÓXICO. ISTAS, 2002*
- Consejo Andaluz de Prevención de Riesgos Laborales  
*PLAN GENERAL PARA LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES EN ANDALUCIA.*  
Decreto 313/2003 de 11 de Noviembre. Junta de Andalucía
- Consejo Andaluz de relaciones laborales  
*GUIA SOBRE EL ACOSO SEXUAL EN EL TRABAJO*  
JUNTA DE ANDALUCIA, Consejería de empleo

D'Atri, Andrea.

*"DOBLE JORNADA", DOBLES CADENAS. La verdad obrera n° 139*

García Aberasturi, Lourdes M.

*MASCULINIDAD, GÉNERO Y SALUD. LA CONTRIBUCIÓN DE HILL COURTENAY.*

Hoja informativa Psicolog@s de Las Palmas – Marzo 2006

Instituto de la Mujer. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales

*GUIA PARA LA INCORPORACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO.*

Instituto de la Mujer. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

*LA SALUD LABORAL DE LAS MUJERES.* Guaranti, SL, 1996

Instituto de la Mujer. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

*EL ACOSO SEXUAL A LAS MUJERES EN EL AMBITO LABORAL.* Abril 2006

Instituto de Estadística de Andalucía

*ANUARIO ESTADÍSTICO DE ANDALUCIA 2005. PERSPECTIVA DE GÉNERO.*

Instituto Nacional De Estadística

*Encuesta de Población Activa. Tercer trimestre 2006*

Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

*SINIESTRALIDAD LABORAL. PERIODO JULIO 2005-JUNIO 2006*

Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

*V ENCUESTA NACIONAL DE CONDICIONES DE TRABAJO. 2006*

Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud.

*ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO, SALUD Y RIESGOS PSICOSOCIALES*

*– Guía del delegado y delegada de prevención. ISTAS (2005)*

Kogevinas, Manolis; Rodríguez Suárez, Marta; Tardón, Andonina y Serrá, Consol.

*CANCER LABORAL EN ESPAÑA. ISTAS 2005*

León Rubio, José María.

*EL MOBBING O ACOSO PSICOLÓGICO: un problema psicosocial*

Observatorio de la Salud de la Mujer. Ministerio de Sanidad y Consumo

*INFORME SALUD Y GÉNERO. 2005*

Pin, José Ramón; Gallifa, Ángela M<sup>a</sup>; Barceló, Diego.

*SITUACIÓN DEL MERCADO LABORAL ESPAÑOL AL SEGUNDO TRIMESTRE DE 2006. IERSE Business School*

Pin, José Ramón; Gallifa, Ángela M<sup>a</sup>; Barceló, Diego.  
*SITUACIÓN DEL MERCADO LABORAL EUROPEO AL PRIMER TRIMESTRE DE 2006.* IERSE Business School

Resolución del Parlamento Europeo 2001/2339

Rodríguez Cervantes, Marta; Frías Arroyo, Irma B.; Barroso Villegas, Rodolfo; Ramírez Páez, José A.

*“DOBLE JORNADA” DE TRABAJO FEMENINA Y EFECTOS NEGATIVOS DE TIPO PSICOLÓGICO.* Universidad Nacional Autónoma de México.

Rohlfs, Izabella

*LA SANIDAD ES SEXISTA.* Art. en la Revista Clara – Diciembre 2005

Rohlfs, Izabella y Artazcoz, Lucía.

*DIFERENCIAS Y DESIGUALDADES EN LA SALUD DE MUJERES Y HOMBRES*

Secretaría Confederal de la Mujer – CCOO

*SALUD, MUJERES Y TRABAJO – Guía para la mejora de las condiciones de salud y trabajo de las mujeres.* (2004)

Secretaría de la Mujer de CCOO Andalucía, Fundación Formación y Empleo de Andalucía, Secretaría de la Mujer de UGT-Andalucía.

*IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN EL SECTOR DE LA CONSTRUCCIÓN.* EQUAL Construir en Paridad (2004)

Segalés, Jaime y Fayos Arroyo, Rosa

*EL ACOSO EN EL TRABAJO.* Emakunde (2003)

Torada, Rebeca y Moreno, Neus.

*SALUD LABORAL Y GÉNERO.*

Capítulo publicado en *Mujer y Trabajo. Problemática actual.* Edit. Germania.

Vogel, Laurent

*LA SALUD DE LA MUJER TRABAJADORA EN EUROPA.* ISTAS. 2006





## PAGINAS INTERNET CONSULTADAS

[www.easp.es/redgenero](http://www.easp.es/redgenero)  
(Red de Investigación en Salud y Género. Publicaciones)

[www.erga-noticias.mtas.es/insht](http://www.erga-noticias.mtas.es/insht)

[www.fundacionmujeres.es](http://www.fundacionmujeres.es)

[www.istas.net](http://www.istas.net)

[www.lamujerconstruye.org](http://www.lamujerconstruye.org)

[www.mtas.es/periodico/laboral](http://www.mtas.es/periodico/laboral)

[www.mujeremprendedoras.net](http://www.mujeremprendedoras.net)

[www.observatorionegociacioncolectiva.org/riesgos](http://www.observatorionegociacioncolectiva.org/riesgos)

[www.osha.eu.int/osha](http://www.osha.eu.int/osha)

[www.prevention.world.com](http://www.prevention.world.com)

### (Footnotes)

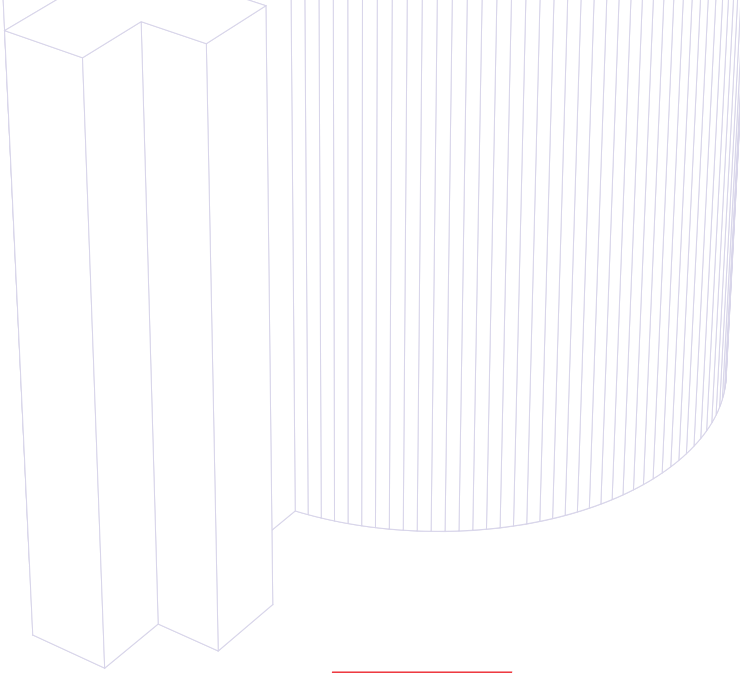
<sup>1</sup> Datos del Instituto de la Mujer, para el cuarto trimestre de 2005

<sup>2</sup> Última Encuesta de Estructura Salarial (2002)

<sup>3</sup> **El acoso sexual a las mujeres en el ámbito laboral.** – Instituto de la Mujer / Ministerio de Trabajo y Asunto Sociales

<sup>4</sup> INSHT. Siniestralidad laboral según sexo. Mayo 1999. Informe entregado en la Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo





[www.andalucia.ccoo.es](http://www.andalucia.ccoo.es)



Iniciativa Comunitaria

**EQUAL**  
Periodo 2004-2007  
Andalucía



Servicio Andaluz de Empleo  
**CONSEJERÍA DE EMPLEO**

Instituto Andaluz de la Mujer  
**CONSEJERÍA PARA LA IGUALDAD Y BIENESTAR SOCIAL**



**Unión Europea**

Fondo Social Europeo

Esta actividad está cofinanciada por la Junta de Andalucía y el Fondo Social Europeo