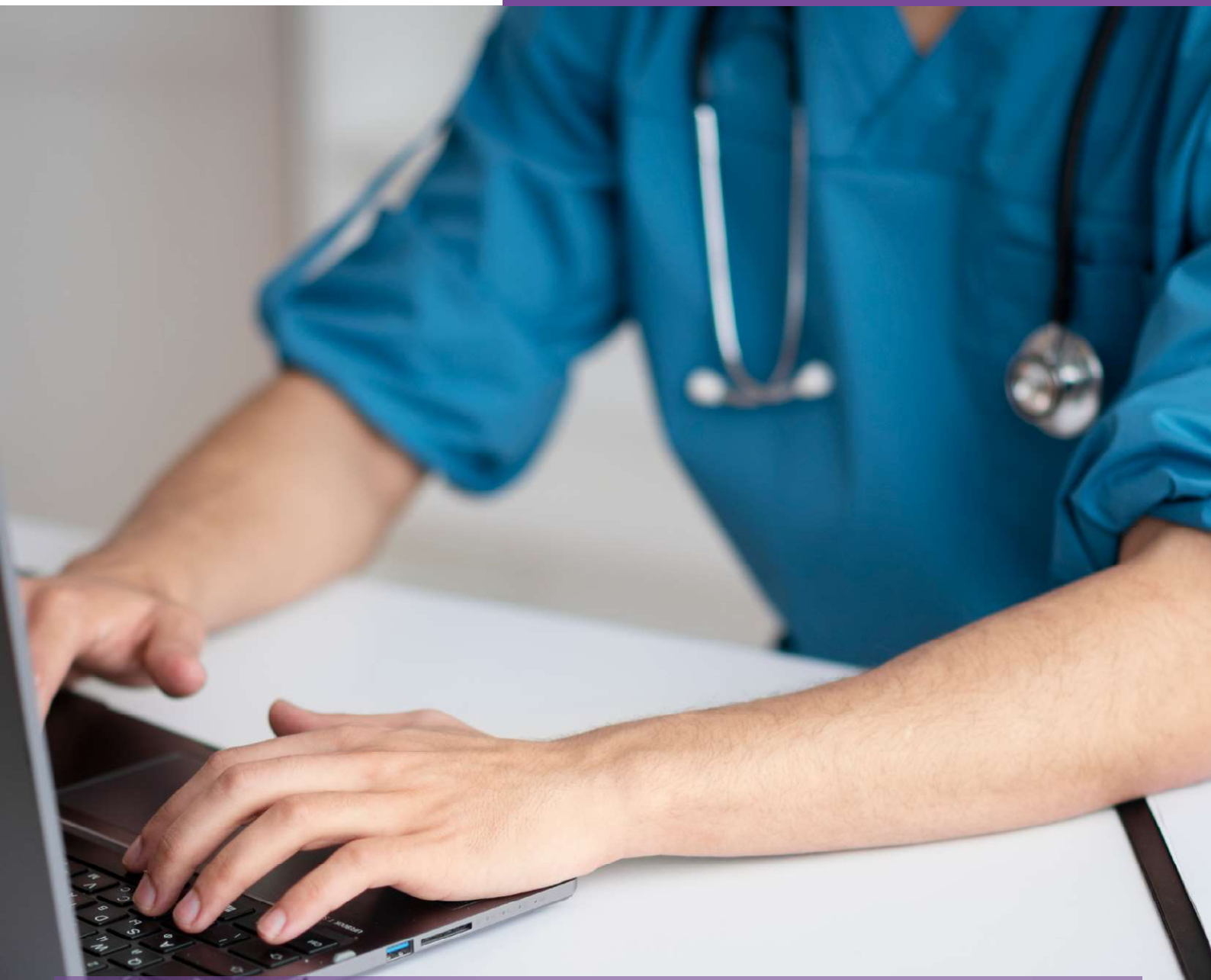
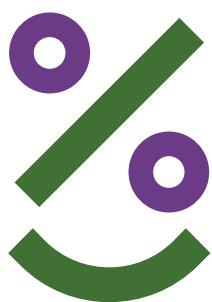


nº | 02
2025

BOLETÍN EQUIPA



SALUD LABORAL Y PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES CON PERSPECTIVA DE GÉNERO



equipa

Servicio de asesoramiento
a **empresas** en **igualdad**



Junta de Andalucía

Consejería de Inclusión Social,
Juventud, Familias e Igualdad
Instituto Andaluz de la Mujer



Presentación de la Directora

Olga Carrión Mancebo.
Directora del Instituto Andaluz de la Mujer

En este Boletín EQUIPA se aborda la **salud y seguridad en el ámbito laboral**, constituyendo principios rectores de la política social y económica. Sin embargo, las condiciones laborales, que determinan la vida y la salud de las personas, se distribuyen de manera muy desigual. Factores como la clase social, la ocupación y, de manera crucial, el sexo, tienen un impacto significativo en esta relación.

Entre los objetivos del **Área de Formación y Empleo del Instituto Andaluz de la Mujer** se encuentra promover la igualdad de las mujeres y hombres en el ámbito del empleo, mejorando el acceso al mismo y evidenciando las brechas de género que persisten entre trabajadoras y trabajadores, para poder hacer frente a los obstáculos que limitan o impiden la igualdad efectiva en las empresas, impulsando la conciliación, los planes de igualdad, los protocolos contra el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, entre otras actuaciones y estrategias. De esta forma, se cumple el mandato normativo establecido en la **Ley 12/2007, 20 de 26 de noviembre**, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía y se trabaja la reducción de las desigualdades y brechas de género que menoscaban y afectan a la salud laboral, especialmente de las mujeres.

El objetivo principal de la prevención de riesgos laborales es centrar los esfuerzos para la correcta garantía de

protección a todas las personas trabajadoras frente a la exposición a los riesgos que puedan provocar daño en su salud o afectar a su bienestar. Esto requiere la necesidad de aplicar el enfoque desde la perspectiva de género, ya que existen desigualdades en las condiciones laborales y de trabajo de mujeres y hombres que requiere un abordaje diferenciado y una especial atención a riesgos específicos condicionados por el género. Una perspectiva neutra o que no atienda estas desigualdades en la exposición a los riesgos laborales, no podrá garantizar los **derechos en materia de salud laboral de todas las personas trabajadoras**.

Este boletín pretende dar respuesta a la necesidad y al cumplimiento legal de integrar la perspectiva de género en la seguridad y salud laboral, siguiendo los retos y objetivos marcados en la [Estrategia Andaluza de Seguridad y Salud en el Trabajo 2024-2028](#).

En este boletín se incluye el análisis de las diferentes situaciones y desigualdades entre mujeres y hombres que provocan o pueden provocar diferencias entre los riesgos para la salud, así como, hacer un recorrido por buenas prácticas, recursos y herramientas útiles, para ayudar a establecer planes preventivos que den respuestas efectivas para garantizar la seguridad y salud de todas las personas en el ámbito laboral.

ÍNDICE

1	INTRODUCCIÓN	4
2	CONCEPTOS BÁSICOS SOBRE SALUD LABORAL Y PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES	6
3	RIESGOS ESPECÍFICOS DE LAS MUJERES EN EL ÁMBITO LABORAL	9
4	PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO	13
5	BUENAS PRÁCTICAS PARA LA SALUD LABORAL	16
6	NORMATIVA DE REFERENCIA	18
7	RECURSOS DEL IAM EN MATERIA DE SALUD LABORAL Y PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES	21



1 Introducción

La salud y la seguridad en el trabajo constituyen principios rectores de la política social y económica. Sin embargo, las condiciones laborales, que determinan la vida y la salud de las personas, se distribuyen de manera muy desigual. Factores como la clase social, la ocupación y, de manera crucial, el sexo, tienen un impacto significativo en esta relación.

“La prevención de riesgos laborales con perspectiva de género: un paso hacia la equidad”

La cultura preventiva tradicional ha ignorado a menudo estas diferencias, basándose en una falsa homogeneidad de la población trabajadora. Esta realidad ha dejado al descubierto las deficiencias en las prácticas actuales, que no tienen en cuenta que los riesgos y las enfermedades laborales afectan de forma desigual a hombres y mujeres. De ahí la importancia de introducir la perspectiva de género de forma transversal en la gestión de la prevención de riesgos laborales, como herramienta de análisis útil para prevenir los sesgos androcentristas donde se aplica una visión universal y generalista que no tiene en cuenta las diferencias entre mujeres y hombres para la garantía de la salud.

La perspectiva de género es una herramienta esencial para redefinir la salud laboral. Permite investigar áreas relevantes para las mujeres trabajadoras sin subestimar los riesgos a los que se exponen. No se trata solo de proteger la salud reproductiva o la maternidad, sino de adoptar una visión global que considere factores de riesgo específicos de género, como la doble presencia y falta de conciliación, y otros aspectos como las segregaciones en las ocupaciones por sexo o el mayor riesgo a sufrir acoso sexual o por razón de sexo.

La perspectiva de género es una metodología que se introduce en la construcción del conocimiento y nos permite trasladar los análisis de la realidad, señalando las diferencias y situaciones de desigualdad y discriminación a todos los ámbitos de decisión. En el contexto de la salud laboral, su aplicación es fundamental como instrumento para conseguir la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Por ello, hay que tener presente el análisis de género al estudiar los patrones diferenciales sobre cómo la salud de mujeres y hombres se puede ver deteriorada a causa de la relación entre las condiciones laborales a las que están expuestos y sus diferencias biológicas y sociales.

La **perspectiva de género** es un proceso de análisis que toma en consideración las diferencias en las condiciones, necesidades, índices de participación, acceso a los recursos y su control, acceso a la riqueza, poder y toma de decisiones, etc., entre mujeres y hombres, debidas a los roles y estereotipos que tradicionalmente se les han asignado. Los elementos fundamentales para entender la perspectiva de género son:

- Reconocer que el género es un concepto construido socialmente que puede variar dependiendo de la sociedad, la cultura o la época.
- El género atribuye diferentes características y roles sociales a mujeres y hombres.
- Existe desigualdad ente lo femenino y lo masculino, de forma que predomina lo masculino.
- El género influye en todos los ámbitos de la vida: económico, social, político, laboral, familiar, personal, etc.
- El objetivo de la aplicación de la perspectiva de género es la búsqueda de la igualdad, entre mujeres y hombres.

Integrar la perspectiva de género en la prevención de riesgos laborales es un mandato impuesto a nivel europeo por el último **Marco Estratégico de la Unión Europea en Materia de Seguridad y Salud en el trabajo (2021-2027)**, que establece las prioridades y acciones claves necesarias para mejorar la salud y la seguridad de las personas trabajadoras. La Estrategia señala: “*El reconocimiento de la diversidad, incluidas las diferencias y las desigualdades de género, y la lucha contra la discriminación son fundamentales para garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores y las trabajadoras, también cuando se evalúen los riesgos en el trabajo.*”.

La **Estrategia Andaluza de Seguridad y Salud en el Trabajo 2024-2028** es el marco de planificación que estructura las políticas públicas de prevención de riesgos laborales adaptándolas a las exigencias que tiene actualmente el desempeño profesional en Andalucía.

“Redefiniendo la salud laboral: más allá de lo biológico”

Es vital visibilizar y normalizar las diferencias de salud entre hombres y mujeres, que se construyen a partir de diferencias biológicas y de género. De este modo, podemos incorporar esta perspectiva a la actividad preventiva, garantizando una protección completa y adaptada. Esta nueva visión busca poner de manifiesto la situación real de las mujeres en el mundo laboral y cómo sus condiciones de trabajo repercuten en su salud, abriendo un camino más igualitario para avanzar en la defensa de **mejores condiciones de trabajo y salud para las mujeres**. Cuando conseguimos tener en cuenta las distintas dimensiones de salud, género y trabajo, seremos capaces de construir entornos laborales más justos, seguros e igualitarios para todas las personas.



2 Conceptos básicos sobre salud laboral y prevención de riesgos laborales

El concepto de salud ha evolucionado de forma significativa. Anteriormente, era entendido como ausencia de enfermedad; visión centrada en el aspecto somático o fisiológico y limitando la salud al bienestar físico del cuerpo. Sin embargo, los avances en su concepción, hace llegar hasta la definición de la **Organización Mundial de la Salud (OMS): “Es un estado de bienestar físico, mental y social”**. Esta definición va más allá de la simple ausencia de enfermedad y considera un equilibrio integral de la persona, incluyendo su bienestar emocional y su interacción social.

- ▶ **Equilibrio físico:** Se refiere al correcto funcionamiento del organismo.
- ▶ **Equilibrio mental:** Aborda las funciones psíquicas, intelectuales y emocionales.
- ▶ **Equilibrio social:** Reconoce que el bienestar humano está ligado a su capacidad de interactuar y manifestar sus sentimientos en sociedad.

La aplicación de esta definición de salud en el ámbito laboral hace alusión a que el bienestar de la persona trabajadora puede verse afectado por diversos factores de riesgo en su entorno; ya sean físicos, psicológicos o sociales.

2.1. La Relación entre el Ambiente y la Salud en el Trabajo

En el ambiente de trabajo no solo incluyen factores físicos y químicos derivados de las condiciones del puesto que se desarrolla, sino también aquellos de carácter psicológico y social. Es por ello, que el equilibrio individual de la salud se ve influenciado por el entorno de trabajo y las condiciones de trabajo, siendo factores primordiales que tener presente para velar por la salud de las personas trabajadoras. El ambiente de trabajo se puede dividir en:

- ▶ **Ambiente orgánico:** Factores físicos (ruido, temperatura, radiaciones), químicos (contaminantes en el aire), biológicos (virus, bacterias) y mecánicos (maquinaria, cargas).
- ▶ **Ambiente psicológico:** Factores derivados de la organización del trabajo, como la monotonía, la automatización o la carga mental, que pueden causar insatisfacción o estrés.
- ▶ **Ambiente social:** Las relaciones sociales, ya sean internas a la empresa (jerarquía, salarios) o externas (cambio de valores), que afectan al bienestar del trabajador.

2.2. Factores de Riesgo Laboral

Los factores de riesgo laboral se clasifican en los siguientes grupos, cada uno estudiado por una disciplina específica:

- ▶ **Factores o condiciones de seguridad:** Son las condiciones materiales que pueden causar accidentes de trabajo (ej. maquinaria, equipos, instalaciones, etc.). Su estudio corresponde a la Seguridad del Trabajo.
- ▶ **Factores físicos, químicos y biológicos:** Abarcan los “contaminantes o agentes físicos” en el ambiente de trabajo (ruido, vibraciones, iluminación, etc.), “los contaminantes o agentes químicos” (sustancias tóxicas en el aire) y los “contaminantes o agente biológicos” (microorganismos como bacterias, virus, hongos, etc.) causantes de enfermedades del trabajo. De estos riesgos se encarga la “higiene del trabajo”, técnica de prevención de las enfermedades profesionales.
- ▶ **Factores derivados de las características del trabajo:** Analizados por la Ergonomía, se enfocan en la adaptación del trabajo al ser humano. Consideran las exigencias de la tarea, como los esfuerzos físicos, las posturas y la carga mental, que pueden generar fatiga o enfermedad.
- ▶ **Factores de organización del trabajo:** Estudiados por la Psicología, incluyen la jornada laboral, el trabajo a turnos, el ritmo y la complejidad de las tareas, que pueden conducir a la insatisfacción y el estrés laboral. Considerando:
 - › Factores de organización temporal (jornada y ritmo de trabajo, trabajo a turno o nocturno, etc.).
 - › Factores dependientes de la tarea (automatización, comunicación y relaciones, status, posibilidad de promoción, complejidad, monotonía, minuciosidad, identificación con la tarea, iniciativa, etc.).

Evaluación de Riesgos: Es un proceso mediante el cual se mide la magnitud de los riesgos, con el fin de proporcionar la información necesaria para aplicar las medidas preventivas oportunas para eliminar el riesgo o minimizar las consecuencias de la exposición.

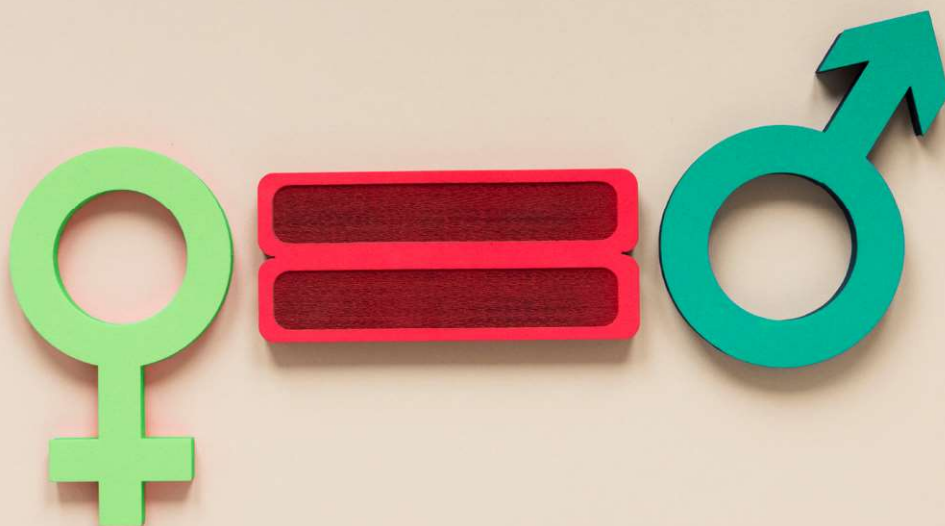
Planificación preventiva: Actividad que establece los objetivos y acciones a desarrollar en la empresa, de forma priorizada, ordenada y planificada para preservar la salud y prevención de los riesgos en los entornos laborales.

Conforme a la literalidad del **artículo 4 de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales**, donde se recoge una serie de definiciones que sirven de base y principio para cualquier análisis o estudio sobre la prevención de riesgos laborales:

- **Prevención:** se entiende como tal “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”.
- **Riesgo laboral:** se define como “la posibilidad de que un trabajador sufra un determinado daño derivado del trabajo. Para calificar un riesgo desde el punto de vista de su gravedad, se valorarán conjuntamente la probabilidad de que se produzca el daño y la severidad del mismo”.
- **Daños derivados del trabajo** son “las enfermedades, patologías o lesiones sufridas con motivo u ocasión del trabajo.”
- **Riesgo laboral grave e inminente:** es “aquel que resulte probable racionalmente que se materialice en un futuro inmediato y pueda suponer un daño grave para la salud de los trabajadores”. “Se entenderán como procesos, actividades, operaciones, equipos o productos **“potencialmente peligrosos”** aquellos que, en ausencia de medidas preventivas específicas, originen riesgos para la seguridad y la salud de los trabajadores que los desarrollan o utilizan”.
- **Equipo de trabajo:** es “cualquier máquina, aparato, instrumento o instalación utilizada en el trabajo”.
- **Condición de trabajo:** se entiende como tal “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:
 - a) Las características generales de los locales, instalaciones, equipos, productos y demás útiles existentes en el centro de trabajo.
 - b) La naturaleza de los agentes físicos, químicos y biológicos presentes en el ambiente de trabajo y sus correspondientes intensidades, concentraciones o niveles de presencia.
 - c) Los procedimientos para la utilización de los agentes citados anteriormente que influyan en la generación de los riesgos mencionados.
 - d) 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.
- **Equipo de protección individual:** es “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.”

Para comprender la prevención de riesgos laborales desde la **perspectiva de género** será necesario comprender algunos **conceptos fundamentales**, como son:

- ▶ **Sexo:** es el conjunto de elementos que nos define como persona sexuada masculino o femenina. Contempla: el sexo genético, sexo morfológico (composición hormonal) y sexo genital. Viene determinado por la naturaleza, es biológico; una persona nace con un sexo determinado.
- ▶ **Género:** se corresponde con la construcción psicosocial que se hace del sexo y se compone de los roles y estereotipos asignados por una sociedad.
- ▶ **Roles y estereotipos de género:** son construcciones mentales que la sociedad hace sobre las mujeres y los hombres; los cuales varían en función de las épocas o de las culturas. Se corresponde con una opinión o prejuicio generalizado acerca de atribuir características que hombres y mujeres poseen o deberían poseer o de las funciones que cada uno desempeña o debería desempeñar. Los estereotipos y roles de género son un conjunto de cualidades y características psicológicas y físicas, así como, las funciones que deben desempeñar, que una sociedad asigna a hombres y a mujeres por el hecho de considerarlos diferentes en función al sexo. Digamos que marcan cómo debe ser, comportarse y que funciones deben desarrollar la mujer ideal y el hombre ideal, refiriéndose a las características que deben poseer.
- ▶ **Doble jornada:** es un concepto fundamental en la perspectiva de género que describe la carga laboral que asumen muchas personas, principalmente las mujeres, al tener que combinar el trabajo remunerado fuera del hogar con las responsabilidades del trabajo doméstico y de cuidado no remunerado.
- ▶ **Segregación profesional:** supone la existencia de un mercado de trabajo que se encuentra organizado en base a puestos de trabajo de definición masculina y femenina. Esta situación tiene como consecuencia, en base a las teorías de diferentes autorías (Blau, Francine D. y Lawrence M. Kahn, 1997; Amuedo-Dorantes, Catalina y de la Rica, Sara, 2006), la concentración del empleo femenino en determinados puestos de trabajo, hecho que repercute negativamente sobre la propia productividad y contribuye a la explicación de las diferencias salariales por motivos de género. En concreto, se diferencian dos:
 - › **Segregación horizontal.** Se refiere a la distribución desigual de hombres y mujeres en los diferentes sectores de trabajo, dando lugar a sectores masculinizados o feminizados.
 - › **La segregación vertical.** Muestra cómo, según se asciende a categorías laborales de mayor responsabilidad, desciende el número de mujeres. Esta discriminación vertical se puede observar, no solo en las categorías laborales, sino también en todo el mercado laboral.
- ▶ **Sesgo androcéntrico:** tendencia a utilizar el punto de vista masculino como la norma o el estándar para interpretar y analizar el mundo, la sociedad y la experiencia humana en general.



3 Riesgos específicos de las mujeres en el ámbito laboral

El mundo del trabajo, como reflejo de la cultura y sociedad, está profundamente influido por las dinámicas de género. Un análisis superficial de la seguridad y salud laboral, que asume un modelo de persona trabajadora “neutro” o universal, ignora de manera sistemática las diferencias en las experiencias y los riesgos a los que se enfrentan hombres y mujeres. Esta falsa homogeneidad de la población trabajadora ha sido durante mucho tiempo un obstáculo para una prevención de riesgos laborales verdaderamente eficaz.

Para garantizar una protección integral de la salud, será prioritario aplicar una perspectiva de género en la prevención de riesgos. Esto no precisa necesariamente la creación de nuevos riesgos, sino visibilizar y entender cómo los riesgos ya existentes y su exposición afectan de manera desigual a hombres y mujeres.

Se debe tener en cuenta que las mujeres y los hombres no son iguales, tanto a nivel biológico (sexo), como social (género).

- ▶ **Diferencias en cuanto al sexo.** Las mujeres tienen un ciclo vital distinto a los hombres (embarazo, lactancia, menstruación...) y una biología distinta, que conlleva diferencias que se manifiestan, por ejemplo, en los niveles de prevalencia de algunas enfermedades o en la reacción a determinados factores de riesgo, como las sustancias químicas.
- ▶ **Diferencias en cuanto al género.** Las mujeres y los hombres asumen roles distintos en la sociedad. Los roles y estereotipos de género están socialmente construidos y asignados desde que se nace, de forma tal, que hombres y mujeres aprendemos, a través de la socialización, a ser hombres y mujeres, según nuestro género. En esta construcción social, tradicionalmente se ha asignado a las mujeres las cargas del hogar y reproductivas, así como, las expectativas sociales que se construyen a través de estas responsabilidades impuestas (ser las mejores madres, cuidadoras cariñosas, pacientes, etc.). A los hombres se le asignan las responsabilidades de protección y las productivas, e igualmente, con expectativas sobre cómo deben comportarse y cuál debe ser su función en la sociedad. Todas estas diferencias llevan aparejadas situaciones de discriminación, fundamentalmente en las mujeres.

La exposición a factores de riesgo psicosociales es mayor y más intensa en las mujeres. Las principales situaciones y factores de riesgo psicosocial, fundamentalmente basadas en el género, son: la inseguridad laboral y precariedad, el bajo control sobre los procesos de producción, las altas demandas, las exigencias emocionales en el plano profesional, familiar y personal, la doble presencia y las violencias en el trabajo hacia las mujeres.

- ▶ **Segregación horizontal:** Se produce cuando las mujeres se concentran en sectores de actividad específicos, como el de los cuidados, la limpieza o la hostelería, mientras que los hombres predominan en otros como la industria o la construcción. A menudo, los sectores “feminizados” reproducen el rol tradicional de la mujer como responsable del cuidado del hogar y la familia.
- ▶ **Segregación vertical:** Se refiere a la concentración de mujeres en puestos de menor jerarquía, con menos oportunidades de promoción y control sobre su trabajo. Aunque las mujeres han aumentado su presencia en el mercado laboral, aún enfrentan barreras significativas para acceder a puestos de dirección y responsabilidad.

A continuación, se profundiza en cuatro riesgos psicosociales específicos cruciales para el análisis de género en el trabajo.

Riesgos Específicos de Género en el Ámbito Laboral

a. Las segregaciones profesionales

La raíz de muchos riesgos laborales diferenciados por género se encuentra en la segregación de género, que es la tendencia a que hombres y mujeres se concentren en diferentes ocupaciones y sectores laborales. Esta segregación se manifiesta de dos maneras principales:

Esta segregación no es neutral. Conduce a condiciones laborales y salarios desiguales y refuerza los estereotipos de género y genera desigualdades y discriminaciones hacia las mujeres. A menudo, los trabajos feminizados son poco valorados económica y socialmente. Además, son considerados, de forma errónea la salud y la seguridad en el trabajo.

El Instituto Andaluz de Prevención de Riesgos Laborales abarca esta materia en la publicación “Retos de la Segregación de Género”. Segregación de Género y salud Laboral. Nuria Gamero y equipo de investigación de Laogen (Universidad de Sevilla). Y la Guía “Segregación y salud laboral desde la Perspectiva de Género. Un análisis basado en la evidencia”.

b. La Doble Presencia (o Doble Jornada)

La doble presencia es la situación de riesgo psicosocial en la que una persona debe atender simultáneamente las exigencias del trabajo remunerado y las del trabajo doméstico y de cuidado no remunerado. Este fenómeno es un factor de riesgo para la salud que afecta de forma desproporcionada a las mujeres, dado que en la mayoría de los casos siguen siendo las principales responsables de las tareas del hogar.

Esta sobrecarga diaria genera un conflicto entre la vida laboral y familiar, lo que se traduce en un desgaste físico y mental significativo. Las consecuencias para la salud incluyen estrés crónico, fatiga, ansiedad, insomnio y una mayor probabilidad de desarrollar el síndrome de burnout (agotamiento profesional).

Por ello, es fundamental trabajar de forma específica en la conciliación de la vida laboral, familiar y personal, así como, sentar las bases para una verdadera corresponsabilidad.

El Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo pone a disposición la siguiente documentación que aborda la materia:

[NTP 1185: Conflicto trabajo-familia o doble presencia como riesgo psicosocial: Marco conceptual y consecuencias - Año 2023](#)

[NTP 1186: Conflicto trabajo-familia o doble presencia como riesgo psicosocial: Evaluación y medidas preventivas - Año 2023](#)

La encuesta «El estado de la maternidad en Europa 2024», realizada por la ONG internacional **Make Mothers Matter (MMM)**, en colaboración con Kantar revela que las madres en Europa, especialmente en España, se sienten sobrecargadas, desatendidas por el mercado laboral inflexible y poco reconocidas socialmente; lo que está provocando una **preocupante “crisis de salud mental materna”, con impacto en toda la sociedad**.

Esta encuesta saca a la luz la crisis silenciosa que atraviesa la salud mental materna en la actualidad y arroja información clave para entender la magnitud de una realidad invisibilizada durante décadas: madres que, a pesar de su sacrificio y trabajo constante, se enfrentan solas a una carga mental y física desproporcionada de cuidados, falta de apoyo institucional y de las empresas donde desarrollan su trabajo y escaso valor y reconocimiento social.

Una encuesta a 9.600 madres de 12 países europeos – Bélgica, Chequia, Francia, Alemania, Irlanda, Italia, Polonia, Portugal, Eslovaquia, España, Suecia, así como del Reino Unido- detectó que el 50 % de las madres reconocía sufrir problemas de salud mental (depresión, ansiedad, agotamiento, depresión periparto u otros)

y el 67 % afirmaba sentirse sobrecargada. Destacamos el caso de España que preocupa especialmente, donde el 78% de las madres se declaran sobrecargadas (67% de media en la Unión Europea), acarreado los niveles más altos de ansiedad –el 42 % de las encuestadas, frente al 32 % de media en la UE– y de agotamiento mental –el 21 % manifestaron burnout por encima de la media europea situada en el 18 %–. Se pone el acento en la vulnerabilidad de las madres con varios hijos, las solteras y aquellas con niveles de ingresos bajos.



**MOTHERHOOD IN EUROPE
THE REAL STORY**

MMM presents its survey results
to the European Parliament




#iamamother

c. Acoso Sexual

En la Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres se define el Acoso Sexual como “cualquier comportamiento de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de la persona, en particular cuando se crea un ambiente intimidatorio, degradante u ofensivo”. Las mujeres son las principales víctimas de este tipo de acoso, que se manifiesta principalmente en dos formas:

- › **Acoso de chantaje:** Cuando una persona con superioridad jerárquica condiciona el empleo, el ascenso o el salario de la víctima a la aceptación de un comportamiento de naturaleza sexual.
- › **Acoso ambiental:** Ocurre cuando se crea un entorno laboral ofensivo, hostil o humillante para la víctima mediante conductas no deseadas de carácter sexual.

Las consecuencias para la salud son graves y pueden incluir trastornos psicológicos como: depresión, ansiedad, estrés postraumático, así como problemas físicos como dolores de cabeza, náuseas y trastornos del sueño.

La **ley 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual**, en su artículo **12.2. Prevención y sensibilización en el ámbito laboral** recoge que “Las empresas deberán incluir en la valoración de riesgos de los diferentes puestos de trabajo ocupados por trabajadoras, la violencia sexual entre los riesgos laborales concurrentes, debiendo formar e informar de ello a sus trabajadoras.”

Art. 12.2. de la ley 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual. Prevención y sensibilización en el ámbito laboral.

2. Las empresas podrán establecer medidas que deberán negociarse con los representantes de las personas trabajadoras, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas, protocolos de actuación o acciones de formación.

De las medidas adoptadas, de acuerdo con lo dispuesto en el párrafo anterior, podrá beneficiarse la plantilla total de la empresa cualquiera que sea la forma de contratación laboral, incluidas las personas con contratos fijos discontinuos, con contratos de duración determinada y con contratos en prácticas. También podrán beneficiarse las becarias y el voluntariado. Asimismo, podrán beneficiarse de las anteriores medidas aquellas personas que presten sus servicios a través de contratos de puesta a disposición.

Las empresas promoverán la sensibilización y ofrecerán formación para la protección integral contra las violencias sexuales a todo el personal a su servicio.

Las empresas deberán incluir en la valoración de riesgos de los diferentes puestos de trabajo ocupados por trabajadoras, la violencia sexual entre los riesgos laborales concurrentes, debiendo formar e informar de ello a sus trabajadoras.

(Texto extraído de forma literal de la Ley)
Art. 8. Infracciones muy graves. Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social.

11. Los actos del empresario que fueren contrarios al respeto de la intimidad y consideración debida a la dignidad de los trabajadores.

13. El acoso sexual, cuando se produzca dentro del ámbito a que alcanzan las facultades de dirección empresarial, cualquiera que sea el sujeto activo de la misma.



d. Acoso por Razón de Sexo

En la Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres se define el Acoso por **Razón de Sexo** como “cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo”. El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo. Estas modalidades de acoso pueden darse entre personas de igual o distinto nivel jerárquico, tengan o no una relación de dependencia dentro de la estructura orgánica de la empresa.

La prevención de estos riesgos no solo implica el cumplimiento de la normativa legal, sino también un compromiso activo para fomentar la igualdad, la corresponsabilidad y el respeto en el lugar de trabajo, a través de medidas como la implementación de planes de igualdad y protocolos de actuación y prevención ante el acoso.

Instituto Andaluz de Prevención de Riesgos Laborales (IAPRL) y el Observatorio Andaluz de PRL:

El IAPRL, a través de su observatorio, es el organismo que recopila datos e investigaciones que visibilizan los riesgos diferenciados por género, ayudando a orientar las políticas públicas y las acciones preventivas en Andalucía.

Conoce el **Laboratorio-Observatorio de Salud Laboral desde la Perspectiva de Género de Andalucía (LAOGEN)**



MANIFIESTO
POR UNAS EMPRESAS LIBRES DE ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO HACIA LAS MUJERES, EN LA ESFERA LABORAL.

Campaña promovida por el Instituto Andaluz de la Mujer que fomenta la **Adhesión de las empresas al Manifiesto “Por empresas libres de acoso sexual y por razón de sexo hacia las mujeres, en la esfera laboral”**.

4 Prevención de riesgos laborales desde la perspectiva de género



La perspectiva de género es fundamental para entender cómo los riesgos laborales y sus consecuencias afectan de manera desigual a hombres y mujeres. Tradicionalmente, la prevención de riesgos se ha centrado en los riesgos más visibles, como los accidentes graves, que son más comunes en sectores masculinizados. Sin embargo, este enfoque ha dejado en la sombra otros riesgos que afectan de forma desproporcionada a las mujeres, como las enfermedades crónicas y los trastornos psicosociales.

Algunas de las principales diferencias en la afectación a la salud de hombres y mujeres en el ámbito laboral son:

- ❖ **Accidentes en comparación con enfermedades crónicas:** Los hombres presentan más accidentes graves, en cambio, las mujeres padecen con mayor frecuencia enfermedades crónicas. Este fenómeno se produce porque los empleos que suelen ser feminizados, como el comercio, la limpieza o la sanidad, suponen una exposición más alta a situaciones de ergonomía inadecuadas, y a actividades repetitivas y posturas forzadas. Esto implica una mayor prevalencia de trastornos musculoesqueléticos en las extremidades superiores.
- ❖ **Riesgos psicosociales:** El estrés, la ansiedad, el síndrome de burnout y la depresión son ejemplos de riesgos psicosociales a los que las mujeres están más expuestas. Esto es consecuencia de elementos como la insuficiente autonomía, el escaso control sobre el trabajo, las exigencias psicológicas elevadas y, en particular, la doble presencia (la presión de equilibrar las responsabilidades domésticas con el trabajo remunerado).
- ❖ **Exposición a Sustancias Químicas y Enfermedades de la Piel:** La probabilidad de que las mujeres puedan padecer una enfermedad infecciosa y de la piel es mayor, según las estadísticas realizadas, ya que su exposición es también mayor a agentes biológicos y químicos (detergentes, disolventes, etc.), especialmente en sectores como el sanitario o el de limpieza. También existe una escasa investigación sobre los efectos diferenciados en mujeres y hombres a determinadas sustancias químicas, basándose los estudios, mayoritariamente, en el hombre; excluyendo o desvalorizando las posibles reacciones diferenciadas.
- ❖ **Salud Reproductiva y Otras Patologías:** Los sistemas reproductivos son distintos, y la exposición a ciertos riesgos, como el trabajo nocturno o la radiación, puede afectar la salud reproductiva de forma diferente. Patologías como la sensibilidad química múltiple, el síndrome del edificio enfermo y la lipoatrofia semicircular también son más comunes en mujeres, a menudo asociadas a trabajos de oficina en edificios con ventilación artificial.

En los siguientes cuadros resúmenes se presentan algunos ejemplos de afectaciones que pueden sufrir hombres y mujeres de forma diferenciada antes los riesgos de la salud:

<p>50% MAS PROBABILIDADES De deficiencias en la tiroides</p>	<p>MÁS VULNERABLES A SUSTANCIAS QUIMICAS 15% más de grasa donde se acumulan toxinas (plomo)</p>	<p>DOBLE DE MUJERES QUE DE HOMBRES Con cervicalgia o síndrome túnel carpiano</p>	<p>COVID PERSISTENTE Los síntomas/ signos de la enfermedad no se han segregado por sexos y afecta sobre todo a las mujeres (79%) con media de 43 años</p>	<p>MINIMIZACIÓN DE SINTOMAS Las mujeres minimizan los síntomas de infarto y no abandonan las obligaciones familiares</p>	<p>RETRASO DIAGNOSTICO En más de 700 enfermedades debido a que los ensayos clínicos están referidos a hombres.</p>
<p>MÁS ENFERMEDADES CRÓNICAS Las mujeres tardan el doble que los hombres (6años) en ser diagnosticados</p>	<p>DIFERENCIAS HORMONALES Con los estrógenos por los ciclos menstruales y reproductivos</p>	<p>MAYOR INCIDENCIA En enfermedades infecciosas y piel de sectores sanitario y limpieza</p>	<p>MAYOR INCIDENCIA En trastornos músculo-esqueléticos en extremidades superiores</p>	<p>SINTOMAS DE INFARTO Sólo 39% de las mujeres reconoce los síntomas frente al 57% en hombres</p>	<p>ICTUS Misma problemática que con los infartos</p>

Jornadas “CLAVES PARA UN ENTORNO LABORAL SALUDABLE E INCLUSIVO, SEGURIDAD Y SALUD LABORAL CON PERSPECTIVA DE GÉNERO”, organizadas por el Centro de Prevención de Riesgos Laborales de Granada. Ponencia: Integración de la perspectiva de género en la prevención de riesgos laborales. Dpto. Prevención y Desarrollo de la Cultura de la Salud. Fraternidad Muprespa.

Gestión de la Prevención con Perspectiva de Género

La gestión de la prevención de riesgos laborales debe trascender del simple hecho de clasificar los puestos de trabajo. Las exposiciones y los impactos diferenciados en la salud de hombres y mujeres deben considerarse para hacer una evaluación de riesgos efectiva.

El primer paso es evitar el análisis simplista basado en “categoría ocupacional” o “puesto de trabajo”. Se debe analizar la actividad real que realizan las personas, ya que a menudo, dentro del mismo puesto, se asignan tareas distintas a hombres y mujeres. Por ejemplo, en el sector de la limpieza, las mujeres pueden encargarse de la limpieza de baños, mientras que a los hombres se les asigna el pulido de suelos, ambas actividades con riesgos asociados diferentes.

a. Riesgos Ergonómicos

El Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo en sus diferentes [Encuestas Nacionales de Condiciones de Trabajo](#), señalan que las lesiones músculo-esqueléticas son más frecuentes entre las mujeres. Además, las zonas del cuerpo lesionadas entre mujeres y hombres son diferentes: las mujeres presentan más lesiones en cuello y columna dorsal mientras que los hombres presentan más lesiones en columna lumbar, brazos y rodillas.

El riesgo ergonómico se incrementa debido a la creación de herramientas y equipos que están diseñado tomando como referencia el cuerpo y la fuerza de los hombres. Asimismo, la segregación por género coloca a las mujeres en ocupaciones con posiciones forzadas y movimientos reiterativos, tales como la limpieza o el empaquetado. Además, las mujeres tienden a tener más antigüedad en estos puestos de trabajo, lo cual extiende la exposición al riesgo.

La doble presencia, que significa gestionar responsabilidades familiares y laborales, produce una fatiga tanto física como mental que obstaculiza la recuperación física del cuerpo. El estrés y la falta de control sobre la carga de trabajo también son más comunes en las ocupaciones feminizadas, elevando aún más la probabilidad de sufrir este tipo de lesiones.

b. Riesgos derivados de la organización del trabajo o Riesgos Psicosociales Los trabajos de ejecución, predominantes en las mujeres, conllevan una carga psicosocial mucho mayor. La falta de control, la escasa autonomía y la falta de reconocimiento son factores que aumentan la exposición a la desmotivación, el estrés y la ansiedad, sumados a la sobrecarga por la doble presencia. Las consecuencias de estos riesgos, como los trastornos mentales, a menudo no se reconocen como enfermedades profesionales, lo que las invisibiliza en los registros oficiales.

c. Riesgo Químico

Aunque no existen suficientes datos desagregados por sexo, las mujeres están más expuestas a los riesgos químicos en sectores como la limpieza y el textil. La falta de información sobre los efectos de estos químicos en la fisiología femenina, sumado al uso de productos químicos en el ámbito doméstico, hace que este sea un riesgo subestimado.

Para abordar este problema, es necesario que los valores límite de exposición se revisen teniendo en cuenta las diferencias fisiológicas. La falta de conciencia social sobre los riesgos de estos productos, ya que, muchos de ellos, son de uso común en el hogar, dificulta la correcta percepción del riesgo.

d. Evaluación de Riesgos y Protección de la Maternidad

Los diferentes estados de salud y por lo tanto de mayor vulnerabilidad, que se producen durante las distintas fases del embarazo, así como, durante la lactancia tienen sus consecuencias sobre las mujeres debido a sus procesos biológicos, fisiológicos y psicológicos. Todo ello nos exige **realizar una actividad preventiva que, concebida en su máxima extensión, no actué solamente durante el período de embarazo y la lactancia, prolongándose incluso durante el estado previo de preconcepción, dando amparo tanto a mujeres como a hombres.**

Por lo tanto, es necesario marcar y delimitar las pautas de valoración de los riesgos para una prevención eficaz ante la mayor necesidad de protección tanto de la mujer embarazada y lactante como de su descendencia.

Dicha actividad preventiva se refleja de manera clara en la normativa española de la [Ley de Prevención de Riesgos Laborales](#), más específicamente en sus artículos 25 y 26, estableciendo unas pautas de actuación cuando los riesgos no se pueden eliminar o reducir, con el **último fin de proteger la salud de la mujer y su descendencia.**

Una vez dibujada la situación, la evaluación inicial de riesgos debe contemplar la posible existencia de riesgos para el embarazo y las medidas de prevención adecuadas con el objetivo de establecer una relación de puestos de trabajo sin riesgos.

Guía desarrollada por el Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo. ["DIRECTRICES PARA LA EVALUACIÓN DE RIESGOS Y PROTECCIÓN DE LA MATERNIDAD EN EL TRABAJO"](#)



5 Buenas prácticas para la salud laboral

El concepto de salud ha evolucionado de forma significativa. Anteriormente, era entendido como ausencia. Para que se haga efectivo el derecho a una salud laboral de todas las personas es necesario que se analicen las desigualdades de género en las condiciones de trabajo, en la exposición a los riesgos laborales y en la salud, y que las prácticas de prevención den respuesta a estas. Para ello es necesario implementar la perspectiva de género en el Plan de Prevención de Riesgos Laborales.

El **Plan de Prevención de Riesgos Laborales** recoge las características fundamentales de la política y la práctica de la prevención en la empresa, así como de su organización. Es fundamental, que este Plan cumpla lo siguiente:

- ▶ El conjunto de datos relacionados con las condiciones de trabajo, la exposición a los riesgos y los daños en la salud se tienen que presentar, de manera sistemática, desagregadas por sexo.
- ▶ Se deben acordar y llevar a cabo actividades dirigidas a la participación de las mujeres en el conjunto de las actividades en materia de seguridad y salud en el trabajo.
- ▶ Debe existir un compromiso explícito y por escrito por parte de la dirección de la entidad de incluir la perspectiva de género en la acción preventiva.
- ▶ Se debe proporcionar capacitación a los mandos intermedios y a la plantilla.
- ▶ Las personas responsables del Plan de Prevención de Riesgos Laborales deben tener formación específica en perspectiva de género.
- ▶ Se debe contemplar que en los equipos de trabajo: maquinaria, utensilios, herramientas, EPIS, ropa de trabajo, etc., deben tener criterios que incluyan la perspectiva de género, es decir, adaptados a mujeres y hombres.
- ▶ Establecer medidas de conciliación de la vida familiar, laboral y personal en la empresa y de fomento de la corresponsabilidad ayuda a la salud laboral de las mujeres.
- ▶ Asegurar entornos emocionalmente saludables.
- ▶ Diseñar e implementar medidas preventivas que den respuesta a las necesidades identificadas de exposiciones o impactos diferenciales.
- ▶ Establecer un programa de vigilancia de la salud que sea sensible a la detección de los impactos diferenciales en la salud de hombres y mujeres, que los visualice y los aborde para poderlos prevenir.
- ▶ Participar en la elaboración del plan de igualdad para que integre la gestión de la salud laboral aportando información que permita visualizar y prevenir con un enfoque de género.
- ▶ Analizar si hay barreras que impidan el acceso de las mujeres a las actividades preventivas y su participación en estas, y plantear alternativas para superar estas barreras.

En la **evaluación de los riesgos** es necesario utilizar instrumentos sensibles a las desigualdades de género para identificar y evaluar los riesgos, que tengan en cuenta el mayor espectro posible de diversidad de exposiciones y que permitan utilizar el mismo instrumento para todos los puestos de trabajo. Se tienen que utilizar técnicas de obtención de datos validadas y fiables. Es el proceso dirigido a estimar la magnitud de los riesgos con el propósito de eliminarlos o reducirlos mediante medidas de prevención, se debe basar en la evaluación del trabajo verdaderamente realizado y tener en cuenta:

- ▶ Elección de métodos, instrumentos y herramientas utilizados que sean sensibles al género.
- ▶ Que incluyan todas las técnicas preventivas – las mujeres relatan mayoritariamente riesgos relacionados con la organización del trabajo, los factores psicosociales y la ergonomía-.
- ▶ Inclusión de la dimensión de género en la recogida de datos, considerando las horas reales trabajadas.
- ▶ Evaluar si existen riesgos relacionados con el acoso sexual, segregación o infrarrepresentación masculina o femenina.
- ▶ Utilización de indicadores que evidencien diferencias de género y herramientas de medición y análisis que tengan en cuenta posibles situaciones de riesgo que solo afecten a las mujeres o que afectan a las mujeres de manera diferente que a los varones.

- Enfoques participativos, en los que también tomen parte las trabajadoras afectadas y basados en un examen de las situaciones reales de trabajo. Eso supone una mayor implicación de las mujeres en el proceso de evaluación y reflejo de sus opiniones, experiencias, conocimientos y capacidades.
- Valorar los riesgos teniendo en cuenta el potencial efecto diferencial que puedan tener para la salud de hombres y mujeres, atendiendo a las diferencias biológicas y sociales.
- Tener en cuenta como la doble exposición puede afectar a la exposición a riesgos laborales, en especial los higiénicos, ergonómicos y psicosociales.
- Analizar y superar el sesgo del referente masculino (androcentrismo) para determinar estándares o referencias en el diseño de puestos, herramientas, etc.

No obstante, muchas veces es difícil llevar esto al terreno práctico, en primer lugar, por la dificultad de identificar y recopilar datos y, en segundo, por la dificultad que supone analizar objetivamente la vertiente psicosocial. Conscientes de ello, los distintos niveles de Administración Pública del Estado llevan tiempo trabajando en esta materia y facilitando herramientas a las empresas para que valoren los riesgos laborales con perspectiva de género.

El Plan de Prevención de Riesgos Laborales y el Plan de Igualdad, son dos herramientas básicas para garantizar la incorporación de la perspectiva de género en el ámbito de la seguridad y la salud laboral, así como la coordinación e interrelación entre ambos planes es necesaria para la buena gestión de la prevención.

El Instituto Andaluz de Prevención de Riesgos Laborales pone a disposición una [Guía de Buenas Prácticas para la Gestión Preventiva con perspectiva de Género](#). La guía de buenas prácticas, elaborada por LAOGEN, aborda los retos de género en materia de salud y bienestar que afectan al entorno laboral. Esta perspectiva de género en la prevención de la salud y el bienestar en el trabajo permite:

- Abordar dimensiones del ámbito laboral relevantes para las mujeres, que no han sido suficientemente analizadas, y que nos permita estimar los riesgos laborales a los que se exponen.
- Hacer propuestas más adecuadas para mejorar las condiciones de trabajo y la calidad de vida de mujeres y hombres.
- Reducir las desigualdades de género en el empleo, que sitúan a las mujeres en una posición de mayor precariedad laboral.
- Que las mujeres participen en las decisiones sobre su salud y su bienestar laboral, así como en la implementación y evaluación de las herramientas para su prevención.

Puede acceder a los siguientes ejemplos de Sistemas o Métodos para la Evaluación y Prevención de Riesgos Psicosociales que incluyen la perspectiva de género:

[FPSICO](#)

[CoPsoQ-istas21](#)

Igualmente, el Instituto Andaluz de Prevención de Riesgos Laborales pone a disposición la [Herramienta DIGEN, Herramienta de Diagnóstico para identificar la integración de la perspectiva de género en la gestión preventiva](#).

Herramienta DIGEN, del Instituto Andaluz de Prevención de Riesgos Laborales

El objetivo de esta Guía de Buenas Prácticas, consiste en identificar las diferencias entre mujeres y hombres en relación a los riesgos laborales, el bienestar y la salud en el trabajo, para visibilizar dichas diferencias, e intervenir proponiendo acciones de mejora cuando dichas diferencias se convierten en desigualdades.

En la guía se recoge con el objetivo de mejorar la salud y la seguridad de la población trabajadora, todos los siguientes retos deben ser abordados: bienestar psicológico; salud mental; salud física; retorno al trabajo; violencia y acoso; conciliación trabajo-vida personal; teletrabajo; liderazgo inclusivo; diversidad e interseccionalidad; y segregación vertical y horizontal.

Esta Guía de Buenas Prácticas para la gestión preventiva con perspectiva de género, enlaza con la **estrategia de igualdad de género de la UE para el período 2020–2025 (Comisión Europea, 2020)**, el **marco estratégico de la UE en materia de seguridad y salud en el trabajo 2021-2027 (Comisión Europea, 2021)**, la **Estrategia de Salud Mental del Sistema Nacional de Salud 2022-2026**, la **Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2023 227**, y la **Estrategia Andaluza de Seguridad y Salud en el Trabajo 2017-2022 (EASST)**.

6 Normativa de referencia

a. Ámbito internacional

Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm.111) de la OIT, que aborda cualquier distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el lugar de trabajo como una forma importante de discriminación para las mujeres trabajadoras.

Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981 (núm. 156) de la OIT, que recordando que el Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958, no hace referencia expresa a las distinciones fundadas en las responsabilidades familiares estima la necesidad de normas complementarias al respecto.

DIRECTIVA 92/85/CEE del Consejo, de 19 de octubre de 1992, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en período de lactancia (décima Directiva específica con arreglo al apartado 1 del artículo 16 de la Directiva 89/391/CEE).

Convenio sobre la protección de la maternidad, 2000 (núm. 183) de la OIT, que tiene por finalidad promover la igualdad de las mujeres integrantes de la fuerza de trabajo, la salud y la seguridad de la madre y el/la niño/a.

COMUNICACIÓN de la Comisión, de 5 de octubre de 2000, sobre las directrices para la evaluación de los agentes químicos, físicos y biológicos, así como los procedimientos industriales considerados como peligrosos para la salud o la seguridad de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en período de lactancia [COM(2000) 466 - no publicada en el Diario Oficial].

Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 190) de la OIT, primer tratado internacional que reconoce el derecho de toda persona a un mundo laboral libre de violencia y acoso, incluidos la violencia y el acoso por razón de género.

Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la Mujer (CEDAW), de 18 de diciembre de 1979.

Resolución relativa a la promoción de la igualdad de género, la igualdad entre hombres y mujeres, a la igualdad de remuneración y a la protección de la maternidad (92ª reunión, 2004) de la OIT.

Recomendación sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, 2019 R206 (complementaria).

b. Ámbito europeo

Convenio del Consejo de Europa sobre prevención y lucha contra la violencia contra las mujeres y la violencia doméstica, firmado en Estambul el 11 de mayo de 2011. Convenio de Estambul.

Directiva 92/85/CEE del Consejo, de 19 de octubre de 1992, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en período de lactancia (décima Directiva específica con arreglo al apartado 1 del artículo 16 de la Directiva 89/391/CEE).

Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006 (refundición), relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación.

Directiva (UE) 2019/1158, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019 relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores, y por la que se

deroga la Directiva 2010/18/UE del Consejo.

Recomendación de la Comisión 92/131/CEE, de 27 de noviembre, relativa a la protección de la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo, que recoge un “Código de conducta sobre las medidas para combatir el acoso sexual”.

Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las regiones Una Unión de la igualdad: Estrategia para la Igualdad de Género 2020-2025.

Directiva (UE) 2024/1500 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 14 de mayo de 2024, sobre las normas relativas a los organismos de igualdad en el ámbito de la igualdad de trato y la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en materia de empleo.

Transposición: Los Estados miembros pondrán en vigor las disposiciones legales, reglamentarias y administrativas necesarias para dar cumplimiento a lo establecido en la presente Directiva a más tardar el 19 de junio de 2026.

Marco Estratégico de la UE sobre Salud y Seguridad en el Trabajo. 2021-2027.

c. Ámbito estatal

Constitución Española de 1978.

Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo, 2023-2027

Guía para el uso del lenguaje inclusivo en el INSST, O.A., M.P. - Año 2021

NTP 1185: Conflicto trabajo-familia o doble presencia como riesgo psicosocial: Marco conceptual y consecuencias - Año 2023

NTP 1186: Conflicto trabajo-familia o doble presencia como riesgo psicosocial: Evaluación y medidas preventivas - Año 2023

Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual.

Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia.

Ley 23/2015, de 21 de julio, Ordenadora del Sistema de Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

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

Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.

Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el Texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social.

Real Decreto-ley 9/2025, de 29 de julio, por el que se amplía el permiso de nacimiento y cuidado.

Real Decreto-ley 2/2024, de 21 de mayo, por el que se adoptan medidas urgentes para la simplificación y mejora del nivel asistencial de la protección por desempleo, y para completar la transposición de la Directiva (UE) 2019/1158 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores, y por la que se deroga la Directiva 2010/18/UE del del Consejo.

Real Decreto-Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para la garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.

Real Decreto 247/2024, de 8 de marzo, por el que se aprueba el Protocolo de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo en el ámbito de la Administración General del Estado y de sus organismos públicos.

Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

d. Ámbito autonómico

Ley Orgánica 2/2007, de 19 de marzo, de reforma del Estatuto de Autonomía para Andalucía.


Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía (versión consolidada).

Acuerdo 13 de febrero, de 2020 de la Mesa General de Negociación Común del personal funcionario, estatutario y laboral de la administración de la Junta de Andalucía, por el que se actualiza el protocolo de prevención y actuación en los casos de acoso laboral.



7 Recursos del IAM en materia de salud laboral y prevención de riesgos laborales

El **Servicio de Asesoramiento e Información a Empresas en Igualdad** es un servicio **gratuito** que se crea para dar respuesta a la demanda de las empresas en materia de igualdad. Ofrece asesoramiento técnico experto en el diseño de medidas y planes de igualdad, así como formación especializada en gestión empresarial desde la perspectiva de género, promoviendo entornos laborales libres de discriminación.

 [Folleto informativo Servicio de Asesoramiento e Información a Empresas en Igualdad \(pdf\).](#)



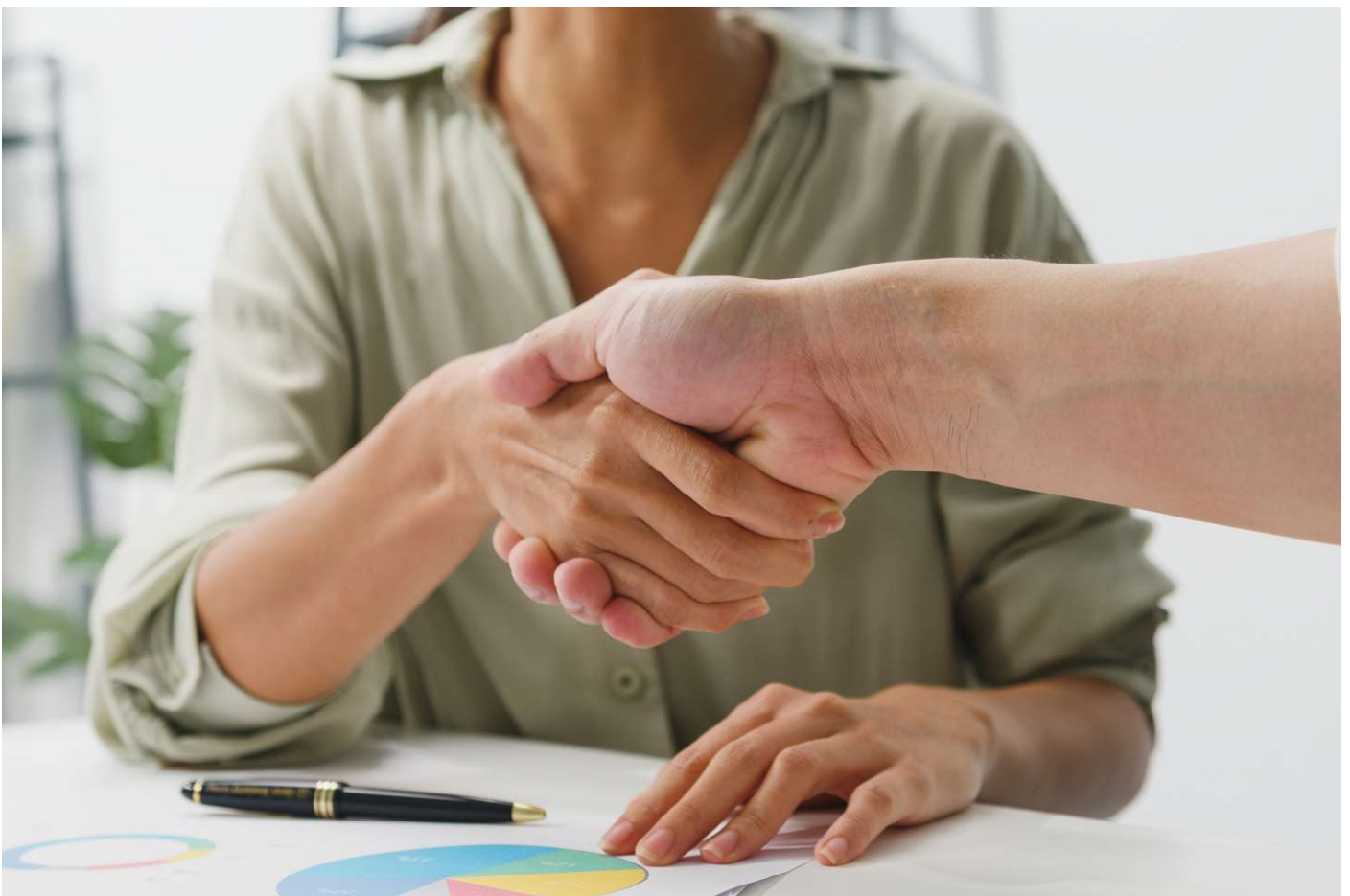
El Pacto Andaluz por la Conciliación y la Corresponsabilidad defiende que la conciliación laboral, personal y familiar es necesaria para alcanzar la igualdad real y efectiva, más allá de la igualdad que reconocen las leyes y que, aquella, traerá beneficios sociales, laborales y familiares para las andaluzas y los andaluces en forma de una vida mejor.

Pacto Andaluz por la Conciliación y la Corresponsabilidad



En coherencia con este compromiso institucional y con la finalidad de reforzar la aplicación práctica de las políticas de igualdad, el Instituto Andaluz de la Mujer, en cumplimiento de lo previsto en el artículo 36.1 de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, de promoción de la igualdad de género en Andalucía, ha puesto en marcha **la Red Andaluza de Entidades Conciliadoras (RAEC)**.

El propósito de esta Red es poner en valor e intercambiar buenas prácticas y experiencias en materia de conciliación y corresponsabilidad entre las entidades adheridas, de manera que se conviertan en referentes para aquellas organizaciones interesadas en incorporar la igualdad de género en su gestión mediante medidas concretas.



ANDALUZA **A**

MUJER, PRESENTE Y FUTURO

*Cursos
Información
Orientación
Ofertas
de empleo*

*Toda la
formación
y el empleo
en una
app*

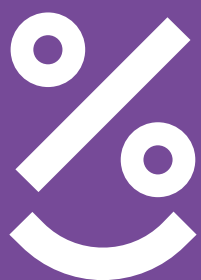


ANDALUZA: Mujer, Presente y Futuro es una aplicación diseñada por el Instituto Andaluz de la Mujer, en colaboración con la Consejería de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo y el Servicio Andaluz de Empleo que aglutina los cursos formativos y ofertas de empleo activas del Gobierno andaluz para hacer frente a las discriminaciones, desigualdades y violencia que afectan a las mujeres.

La aplicación está disponible para sistemas IOS y Android y la puedes descargar en sus respectivas tiendas.

Si tienes las actualizaciones activadas, todas las novedades que se realicen se incorporarán a la aplicación. Si no, comprueba el store e instala manualmente las actualizaciones.





equipa

Servicio de asesoramiento
a **empresas en igualdad**

Su empresa recibe este Boletín, junto con las convocatorias y novedades del IAM, como integrantes de la RAEC, y del Manifiesto de Empresas libres de acoso hacia las personas demandantes de servicios e información del Servicio EQUIPA.