

Salud laboral con perspectiva de género

Asistencia Técnica
25 de junio 2025



Contenidos

1 Conceptos clave

2 Marco normativo

3 Brechas de género

4 Invisibilización y sesgos

5 Propuestas y herramientas

Objetivos

1

Reflexionar sobre cómo el género atraviesa la salud laboral

2

Identificar sesgos en la prevención y gestión de riesgos

3

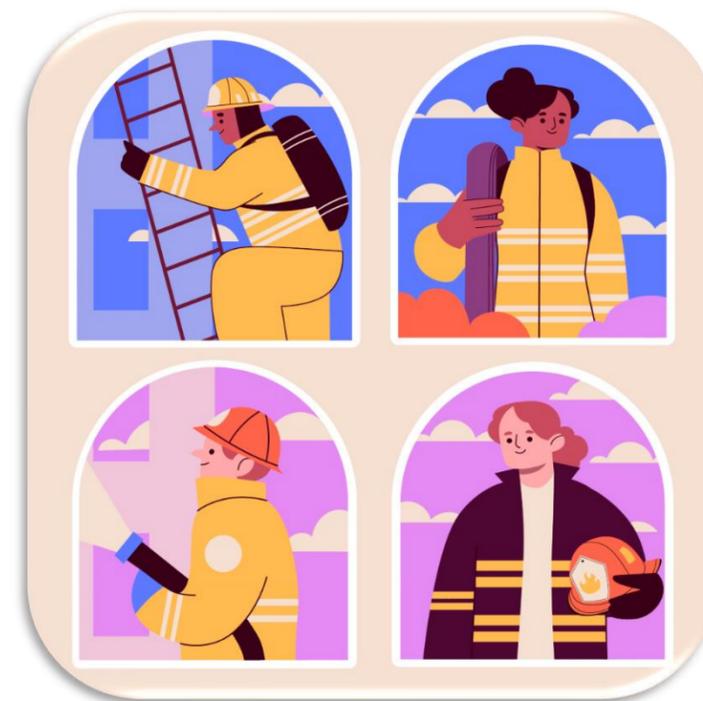
Promover entornos de trabajo más seguros e igualitarios



MIA

Madrid
Ciudad
Corresponsable

Conceptos clave



Género vs sexo

Sexo: características biológicas (anatómicas, hormonales, cromosómicas).

Género: construcciones sociales y culturales sobre lo que se espera de mujeres y hombres

→ En salud laboral, estas diferencias generan exposiciones y riesgos distintos.

SST – Seguridad y Salud en el Trabajo

- Conjunto de medidas para prevenir riesgos laborales y proteger la salud física, mental y social de las personas trabajadoras.
- Abarca condiciones del entorno, organización del trabajo y relaciones laborales.

Factores psicosociales

Condiciones de trabajo o características del mismo relacionadas con la organización, el contenido del trabajo y la realización de la tarea, y que tiene la capacidad de afectar tanto al bienestar o a la salud (física, psíquica o social) del trabajador como al desarrollo del trabajo.

Factores de riesgo psicosocial:

Los factores psicosociales que, por una configuración deficiente o un diseño inadecuado, presentan la probabilidad de afectar negativamente a la salud del trabajador.

Definiciones del INSST. Marco de referencia: Criterio Técnico 104/2021 (ITSS).

Riesgos psicosociales

Aquellos hechos, acontecimientos, situaciones o estados que son consecuencia de la organización del trabajo y tienen una alta probabilidad de afectar negativamente a la salud del trabajador.

→ Muy presentes en sectores feminizados y menos visibilizados.

Perspectiva de género en SST

Considera las diferencias biológicas y sociales entre mujeres y hombres al evaluar y prevenir riesgos.

→ Busca una prevención justa, equitativa y adaptada a la realidad de todas las personas trabajadoras.

¿Por qué este enfoque?

- La salud laboral ha estado históricamente centrada en un modelo masculino.
- Mujeres y hombres están expuestos a **riesgos laborales distintos**.
- La OIT señala que incorporar perspectiva de género **mejora la salud de todas las personas trabajadoras**.
- Es clave para alcanzar la igualdad y construir entornos de trabajo decentes.

Marco normativo



Normativa aplicable

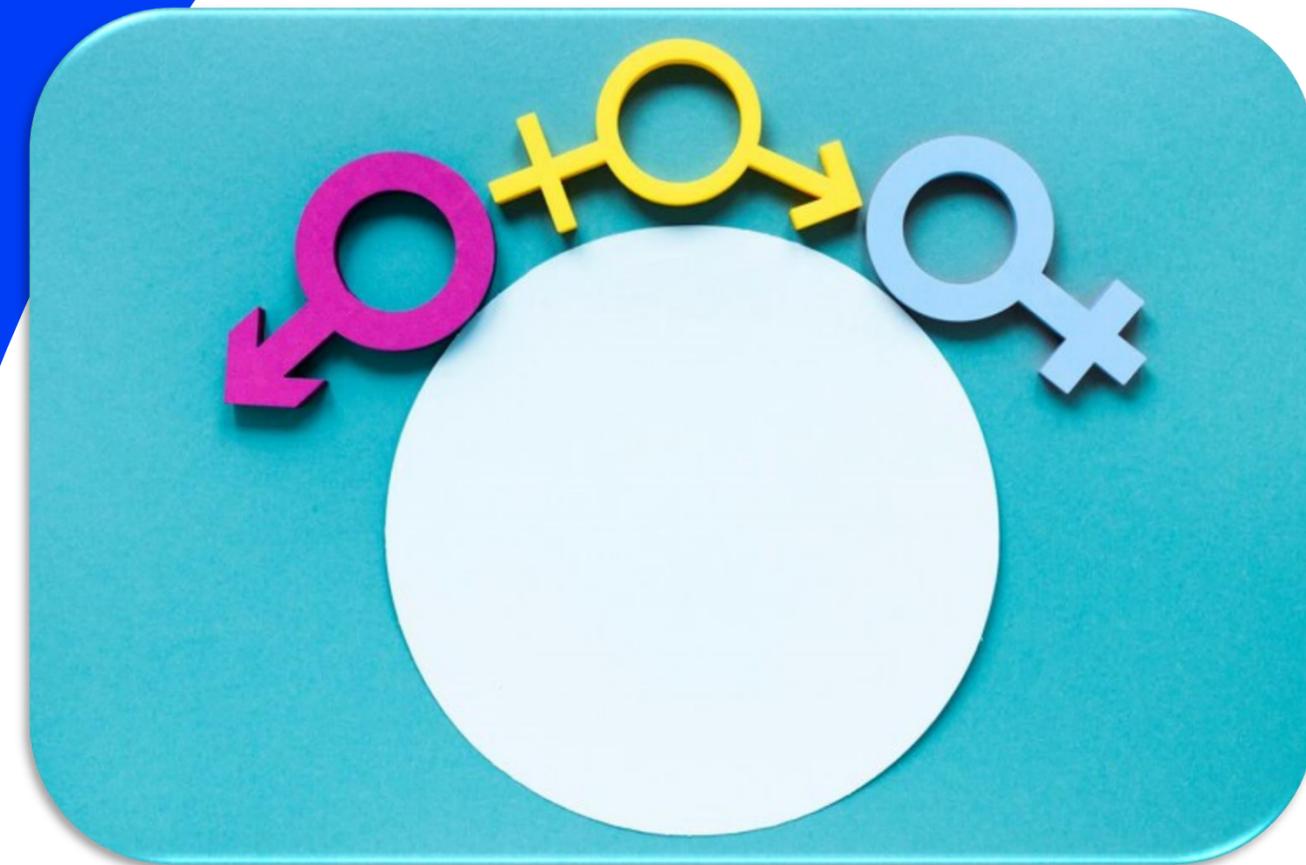
- **OIT:**
 - C100 (igualdad salarial), C111 (no discriminación), C155 y C187 (SST), C183 (maternidad), C190 (violencia y acoso).
- **España:**
 - Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales.
 - Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
 - Real Decreto 901/2020, sobre planes de igualdad y su registro
- **ODS 3, 5 y 8: salud, igualdad de género, trabajo decente.**

Normativa aplicable

La Ley de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL), artículo 5.4:

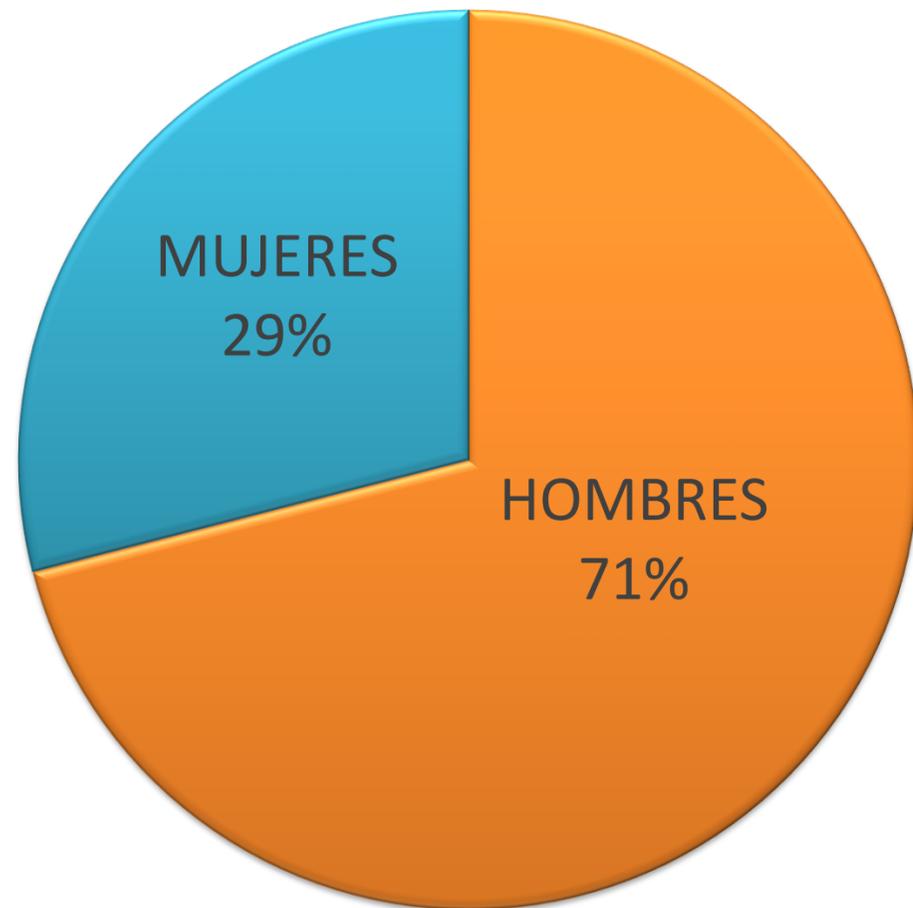
“Las Administraciones públicas promoverán la efectividad del principio de igualdad entre mujeres y hombres, considerando las variables relacionadas con el sexo tanto en los sistemas de recogida y tratamiento de datos como en el estudio e investigación generales en materia de prevención de riesgos laborales, con el objetivo de detectar y prevenir posibles situaciones en las que los daños derivados del trabajo puedan aparecer vinculados con el sexo de los trabajadores.”

Brechas de género



Brechas de género en salud laboral

Accidentes con baja



■ Hombres ■ Mujeres

Estadísticas Accidentes de Trabajo. Año 2023 (datos definitivos)
Ministerio de Trabajo y Economía Social

Brechas de género en salud laboral

Los hombres sufren más accidentes físicos, pero:

Las mujeres están más expuestas a riesgos psicosociales, infravalorados.

Más trastornos musculoesqueléticos, fatiga ocular, dolores de cabeza.

Mayores índices de problemas de salud mental.

Brechas de género en salud laboral

Los hombres sufren más accidentes físicos, pero:

Las mujeres sufren más accidentes in itinere → dificultades de conciliación.

Mayor precariedad: contratos a tiempo parcial, temporales, salarios más bajos.

Menor acceso a puestos de decisión y mayor temor a perder el empleo por embarazo o maternidad.



MIM

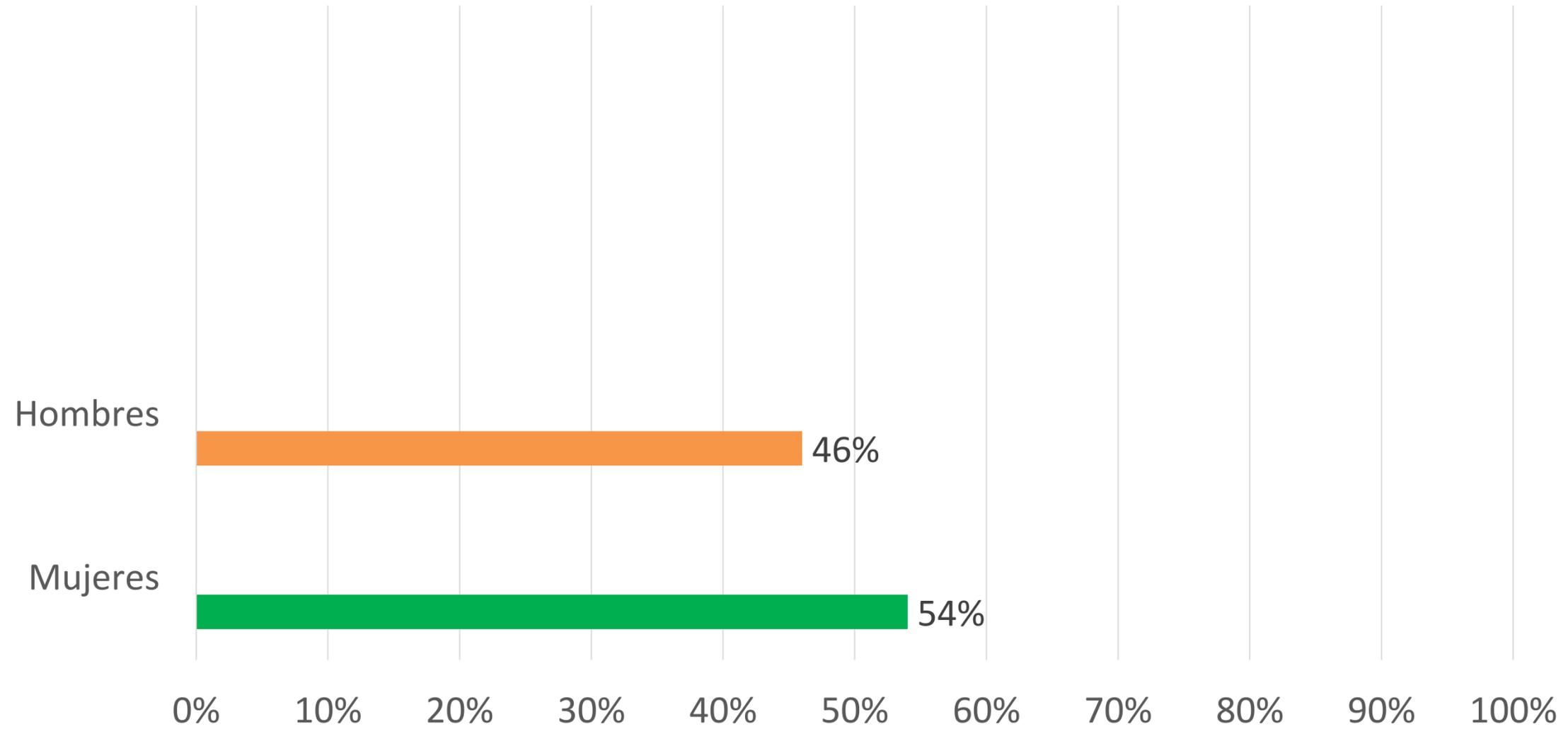
Madrid
Ciudad
Corresponsable

Datos clave. Siniestralidad 2023 (España)

- Total de accidentes con baja: **647.495**
- De ellos, mujeres: **163.266 (29%)**
- Accidentes **in itinere** mujeres: **47.877 (54%)**
- Mujeres tienen más accidentes con **contratos parciales y temporales.**
- En mujeres, el **86%** de los accidentes ocurre en el sector **servicios**

Fuente: UGT (2025), *Informe sobre siniestralidad laboral con perspectiva de género.*
Datos procedentes del Ministerio de Trabajo y Economía Social (MITES) e INSST.

Accidentes in itinere (2023)



Mapa sectorial con mayor presencia femenina

Destaca:

Sanidad (72%),
Educación (69%),
Hogares empleadores



Sanidad



Educación



Hogares empleadores



Invisibilización y sesgos en la prevención.



MIA

Madrid
Ciudad
Corresponsable

Clasificación oficial de los riesgos psicosociales

(ITSS, [Criterio Técnico 104/2021](#)).

FACTORES PSICOSOCIALES	FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL
Contenido y características del trabajo	Monotonía, tareas sin sentido, fragmentación, falta de variedad, tareas desagradables por las que se siente rechazo.
Carga y ritmo de trabajo	Carga de trabajo excesiva o insuficiente, presión de tiempo, plazos estrictos.
Tiempo de trabajo	Horarios muy largos o imprescindibles, conexión continua al trabajo, trabajo a turnos, trabajo nocturno.
Participación y control	Falta de participación en la toma de decisiones, falta de autonomía o control sobre el trabajo (por ejemplo sobre el método o el ritmo de trabajo, los horarios el entorno).
Cultura de organización	Comunicaciones deficientes, apoyo insuficiente ante los problemas o el desarrollo personal, falta de definición de objetivos.



MIA

Madrid
Ciudad
Corresponsable

Clasificación oficial de los riesgos psicosociales

FACTORES PSICOSOCIALES	FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL
Ambiente y equipos de trabajo	Puesta a disposición de equipos inadecuados o ausencia de mantenimiento, malas condiciones ambientales tales como falta de espacio, iluminación deficiente o ruido excesivo.
Relaciones personales en el trabajo	Aislamiento, relaciones insuficientes, malas relaciones con compañeros de trabajo, conflictos, conductas inapropiadas (hostigamiento, acoso), relaciones adversas con usuarios o clientes, atraco
Rol en la organización	Ambigüedad o conflicto de rol, responsabilidad sobre personas.
Desarrollo profesional	Escasa valoración social del trabajo, inseguridad en el trabajo, falta de promoción profesional
Interacción vida personal-trabajo	Conflicto de demandas o exigencias entre ambas esferas, problemas de conflicto y/o sobrecarga de rol (laboral, personal y familiar).

Sectores feminizados y riesgos invisibles

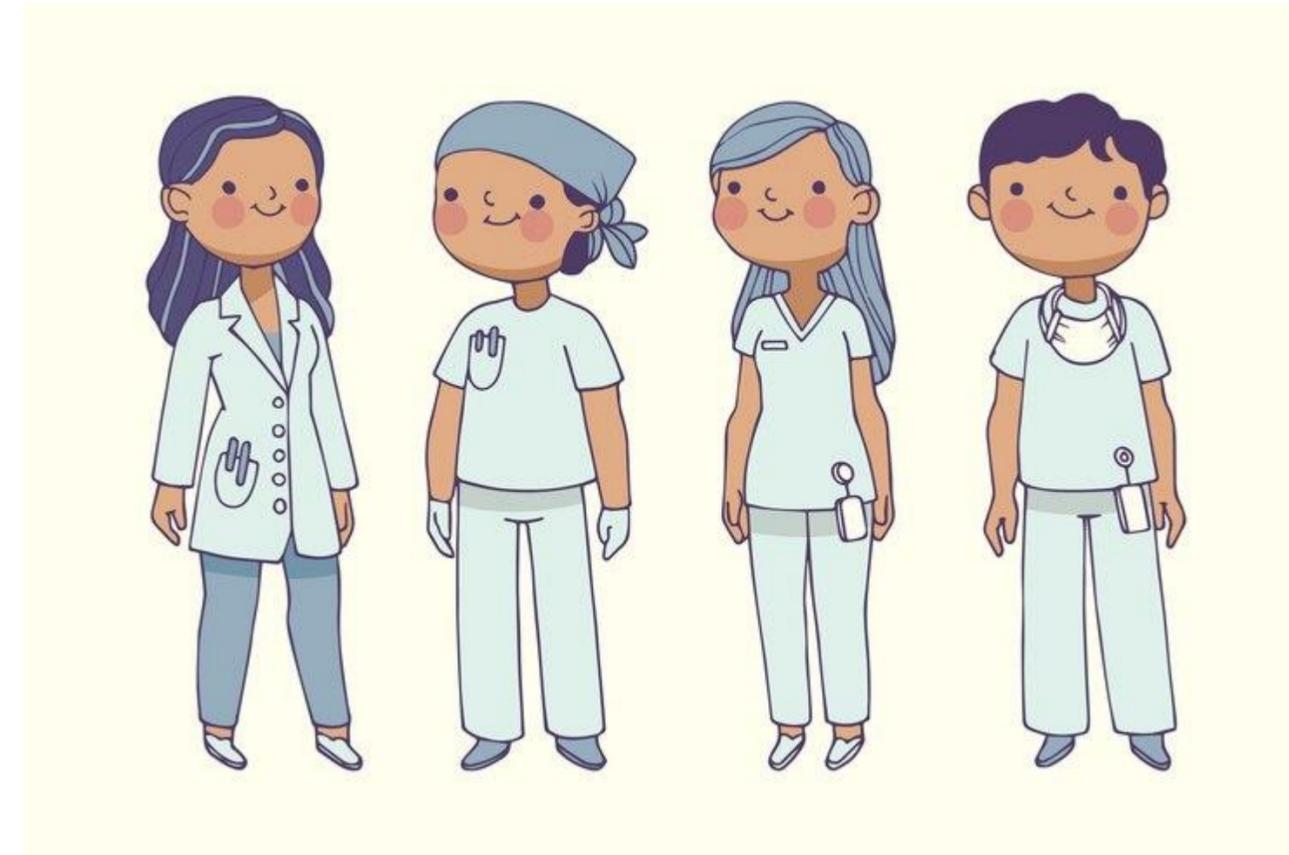
Sanidad, servicios sociales, educación, comercio, hostelería, trabajo doméstico y textil.

Altas cargas físicas y emocionales.

Exposición constante a personas usuarias.

Sobrecarga de trabajo

Escaso reconocimiento de riesgos psicosociales como accidentes laborales.



Riesgos laborales con dimensión de género

- **Acoso sexual y por razón de sexo**

No es un conflicto interpersonal, es un riesgo laboral. Muy infradenunciado.

- **Violencia externa en el trabajo**

Relaciones hostiles o agresivas con personas usuarias, pacientes o familias (muy presente en atención directa).

- **Carga mental y emocional constante**

Alta exigencia emocional, dificultad para desconectar, anticipación permanente.

Riesgos laborales con dimensión de género

- **Doble presencia y jornada extendida**

Compatibilización del empleo con el cuidado no remunerado: fatiga, estrés crónico.

- **Trastornos musculoesqueléticos invisibilizados**

Por tareas repetitivas, cargas físicas, posturas forzadas (limpieza, cuidados)..

- **Precariedad estructural como riesgo**

Contratos parciales, temporales, sin posibilidad de adaptación preventiva.

Sesgos en la gestión preventiva

Evaluaciones centradas en el “trabajador tipo” (hombre, joven, sano).
Modelo masculino y sector industrial.



Ignoran:

- Ciclo menstrual, embarazo, lactancia.
- Riesgos derivados de tareas del cuidado.
- Condiciones organizativas.

Las mujeres han sido tratadas casi exclusivamente desde su rol reproductivo.

Invisibilización = falta de adaptación.



Propuestas y herramientas



¿Por qué actuar? Riesgos psicosociales y salud organizacional

- No prevenir tiene impacto en la salud y en el funcionamiento interno.
- Estrés, ansiedad, acoso o doble jornada generan **bajas, rotación, mal clima**.
- Afecta a la motivación, al trabajo en equipo y a la calidad del servicio.
- También implica **riesgos legales y reputacionales** para la organización.

¿Qué implica aplicar enfoque de género?



Evaluaciones de riesgos:

- Incluir **riesgos psicosociales** junto a los físicos y ergonómicos.
- Tener en cuenta **diferencias físicas y sociales** (sexo y género).
- Desagregar datos por sexo y puesto.
- Incorporar la **percepción directa de la plantilla** (no solo datos objetivos).

◆ **Evaluaciones más completas** = cifras + experiencias

Ej.: cuestionarios, entrevistas, encuestas internas



MIM

Madrid
Ciudad
Corresponsable

¿Qué implica aplicar enfoque de género?



Participación y enfoque transversal:

- Equipos paritarios en prevención
- Implicar al área de igualdad en la gestión de la SST.
- Formación específica a personas con responsabilidad preventiva.



MIM

Madrid
Ciudad
Corresponsable

¿Qué implica aplicar enfoque de género?



Planes de igualdad conectados con la salud laboral

- Revisar condiciones de trabajo, conciliación y prevención del acoso.
- Que incluyan medidas de salud específicas, no solo salariales o de promoción.



Protocolos claros frente al acoso

- Tolerancia cero, procedimientos accesibles, derechos garantizados.
- Confidencialidad, protección de la víctima y diligencia.



MIM

Madrid
Ciudad
Corresponsable

¿Qué implica aplicar enfoque de género?



Seguimiento y comunicación

- Encuestas periódicas sobre salud laboral.
- Canales internos accesibles para recoger malestar, riesgos y propuestas.
- Revisión de medidas adoptadas y evolución de enfermedades profesionales.



Sensibilización y apoyo

- Formación continua a toda la plantilla sobre igualdad y salud.
- Visibilizar los sesgos en la prevención.
- Promover apoyo social y profesional ante situaciones de riesgo



MIM

Madrid
Ciudad
Corresponsable

Compromiso institucional – Plan de Acción 2025–2027. Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2023–2027.

Objetivo 5: *Introducir la perspectiva de género en la seguridad y salud en el trabajo.*

Incluye medidas como:

Revisión del marco normativo (LPRL, reglamentos de SST, enfermedades profesionales).

Protección específica en **sectores feminizados**.

Integración de datos desagregados por sexo en el análisis y la intervención.

Formación sobre riesgos específicos de género, acoso, discriminación y doble presencia.

Campañas de **inspección y vigilancia** con perspectiva de género.

Herramientas y guías para empresas, y acciones de sensibilización en prevención.

Conclusiones

- La salud laboral no es neutra: el género atraviesa cómo trabajamos, qué riesgos enfrentamos y cómo nos afecta el trabajo
- La perspectiva de género permite ver lo que antes se consideraba “normal” o “invisible”.
- La prevención no puede construirse desde un modelo masculino único: debe responder a las realidades laborales y de salud de las mujeres trabajadoras.
- Incorporar el enfoque de género en la SST no solo es justo, sino que mejora la salud de **todas las personas trabajadoras**
- La prevención con perspectiva de género es una herramienta para avanzar hacia entornos laborales más seguros, igualitarios y saludables.

GRACIAS



Contacto

Correo electrónico

Contacto@madridcorresponsable.es

Teléfono

639 05 65 81

Visítanos

madridcorresponsable.es