

LA IGUALDAD EFECTIVA ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN LAS CONDICIONES DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO: LA OBLIGADA ATENCIÓN AL SEXO EN LA GARANTÍA DE UNA PROTECCIÓN EFICAZ DE LAS MUJERES TRABAJADORAS

M.^a LUISA MARTÍN HERNÁNDEZ

Profesora Contratada Doctora
Universidad de Salamanca

ABSTRACT

■ *En este trabajo se pretende poner de manifiesto, en primer lugar, que proporcionar a las mujeres trabajadoras un nivel de eficacia en la protección de su vida, de su integridad física y psíquica y de su salud en el trabajo constituye una obligación del empresario que tiene un doble fundamento normativo: por un lado, el derecho laboral inespecífico a la igualdad y la no discriminación por razón de sexo; y, por otro, el deber impuesto a todo empresario de garantizar a todos sus trabajadores una protección «eficaz» en materia de seguridad y salud en el trabajo. A continuación, se trata de concretar cómo se puede llegar a conseguir que las mujeres trabajadoras lleguen a desarrollar su prestación profesional de servicios en unas condiciones tan seguras y saludables como las de sus compañeros de trabajo varones. La premisa de partida es la de que hombres y mujeres son diferentes desde todos los puntos de vista: físico, psíquico y cultural, y que tales diferencias influyen en su susceptibilidad a los riesgos profesionales y, en consecuencia, deben ser tenidas en cuenta a las hora de adoptar las medidas preventivas.*

Palabras clave: mujer; igualdad entre los sexos; condiciones de seguridad y salud en el trabajo; evaluación de riesgos; riesgos laborales específicos relacionados con el género; adaptación de la actividad preventiva.

■ *Lan honen asmoa da, hasteko, langile emakumeen bizitza, segurtasun fisiko nahiz psikikoa eta lan-osasuna eraginkortasunez babestea enpresaburuen betebeharrak dela nabarmentzea. Betebehar horrek bi oinarri arauemaile ditu: batetik, berdintasunerako eta sexuagatiko diskriminaziorik ez jasateko lan-eskubide inespezifikoa; bestetik, enpresaburu guztiek laneko segurtasun eta osasun arloetan langile orori babes «eraginkorra» bermatzeko duten betekizuna. Ondoren, emakumeek beren lanbidea lankide gizonetzkoenak bezain baldintza seguru eta osasuntsuetan garatu ahal izatea nola lor daitekeen zehazten saiatuko gara. Abiapuntuko premisa honako hau da: gizonak eta emakumeak desberdinak dira, bai fisikoki bai psikikoki bai kulturalki, eta desberdintasun horiek eragina dutenez haiek arrisku profesionaleri begira daukaten sentikortasunean, aintzat hartu behar dira prebentzio-neurriak hartzeko orduan.*

Gako-hitzak: emakumea; sexuen arteko berdintasuna; laneko segurtasun- eta osasun-baldintzak; arriskuen ebaluazioa; generoarekin zerikusia duten laneko arrisku espezifikoa; prebentzio-jardueran egokitzapena.

■ *This work firstly attempts to make it clear that providing female workers with effective protection of their lives, their physical and mental integrity and their health in the workplace constitutes an obligation on the part of the employer based on two regulatory principles: on the one hand, the non-specific right to equality in the workplace and to non-discrimination on grounds of sex and, on the other, the duty by which all employers are bound to ensure that all their workers enjoy «effective» protection with regard to health and safety at work. The article then goes on to specify how it can be guaranteed that female workers develop the professional services they provide under conditions which are as safe and healthy as those enjoyed by their male co-workers. The initial premise is that men and women are different from all points of view —physical, mental and cultural— and that such differences influence their susceptibility to risks in the workplace and, as a result, these differences need to be taken into account when adopting preventive measures.*

Key words: women; gender equality; health and safety conditions at work; risk assessment; specific gender-related risks in the workplace; adaptation of preventive activity.

I. Planteamiento general: la protección de la salud de las mujeres en el trabajo como presupuesto de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el ámbito de las relaciones profesionales

La igualdad efectiva entre mujeres y hombres se pretende alcanzar en absolutamente todos los aspectos de la vida, tanto públicos como privados y, entre ellos, de manera destacada, en el de las relaciones profesionales.

En el específico ámbito de las relaciones laborales, la igualdad entre mujeres y hombres se encuentra expresamente consagrada en diversos preceptos normativos: arts. 4.2 c) y 17 del Estatuto de los Trabajadores (en adelante, ET) y, más recientemente, en la Ley Orgánica 37/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (arts. 5 y 42 a 50).

Entre las diversas condiciones profesionales en las que se deben eliminar las discriminaciones por razón de sexo y se debe promover la igualdad efectiva entre mujeres y hombres se encuentra indudablemente la relativa a la protección de la seguridad y la salud en el trabajo (Navas-Parejo, 2005, p. 851). Las mujeres trabajadoras, en consecuencia, al igual que los trabajadores de sexo masculino, tienen derecho, por su condición específica de trabajadores, a disfrutar de una protección «eficaz» en materia de seguridad y salud en el trabajo (art. 14.1 de la LPRL).

La exigencia de conseguir la igualdad entre mujeres y hombres en relación a su nivel de protección en materia de seguridad y salud en el trabajo deriva directamente del reconocimiento a nivel constitucional e infraconstitucional del derecho de la igualdad y no discriminación por razón de sexo, derecho de carácter inespecíficamente laboral y, en consecuencia, plenamente eficaz en el particular ámbito de las relaciones de trabajo. Pero, además de ello, proporcionar a las mujeres trabajadoras una protección eficaz frente a los riesgos laborales, esto es, el mismo nivel de protección que a los trabajadores varones, en el concreto ámbito responde directamente a otra serie de importantes finalidades jurídicas, económicas y políticas perseguidas en él.

- a) Conseguir que el mayor número de mujeres se incorporen al mercado de trabajo, así como que, del mismo modo, consigan permanecer en él el mayor tiempo posible. El progresivo acceso de las mujeres al mercado de trabajo constituye uno de los fenómenos socio-económicos más importantes de las últimas décadas. El objetivo de fomentar la empleabilidad femenina, en realidad, no es un fenómeno nuevo en el ámbito de la Unión

Europea, si bien es cierto que ha sido impulsado en una importante medida por la Estrategia Europea de Empleo instituida a partir del año 2000.

- b) Que el empleo de las mujeres (como el de los hombres) sea de calidad (Sánchez-Urán, 2004, pp. 149 y 152). La calidad del empleo se considera un presupuesto absolutamente necesario para conseguir incrementar la productividad y la competitividad de las empresas europeas en unos mercados cada vez más globalizados.

El objetivo comunitario de incremento cuantitativo y mejora cualitativa del empleo femenino se configura como un presupuesto de la igualdad y no discriminación entre mujeres y hombres y, al mismo tiempo, como un instrumento al servicio de otro objetivo absolutamente esencial de la UE, como sin duda lo es el de lograr el mayor crecimiento económico posible en unos mercados cada vez más globalizados, lo cual pasa por conseguir empresas competitivas y rentables.

La seguridad y la salud en el trabajo constituye, en general, una de las condiciones fundamentales para lograr que el empleo sea realmente de calidad. No se podrá proporcionar a las mujeres un empleo de calidad si no se les garantiza unas condiciones de trabajo seguras y saludables (en los mismos niveles que los exigidos para los trabajadores de sexo masculino). Consecuentemente no se incentivará a las mujeres a acceder y/o a permanecer en el mercado de trabajo y, por tanto, no se conseguirán los objetivos fijados en el Consejo Europeo de Lisboa al respecto.

Para poder garantizar efectivamente a las mujeres trabajadoras una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo en los mismos términos que a sus compañeros de trabajo varones, esto es, sin que exista discriminación basada en el sexo de unas y otros, hay que tener presente, como punto de partida, que proporcionar a las mujeres trabajadoras el mismo nivel de protección en materia de seguridad y salud en el trabajo que a los trabajadores varones, que por expresa exigencia legal debe ser una protección «*eficaz*», no se puede hacer equivalente a proporcionarles las mismas medidas preventivas a unas y otros. En efecto, para poder proporcionar a las mujeres trabajadoras el mismo nivel de eficacia en la protección de su seguridad y salud en el trabajo que a los trabajadores masculinos resulta imprescindible atender a las innegables *particularidades* que concurren en ellas y que determinan claras diferencias respecto a los trabajadores varones en cuanto a su susceptibilidad a los riesgos profesionales.

Las principales particularidades que pueden llegar a concurrir en los trabajadores de sexo femenino y que pueden influir en su susceptibilidad frente a los riesgos derivados del trabajo serían las siguientes:

1. Sus numerosas peculiaridades fisiológicas y psíquicas respecto a los hombres, que pueden provocar que los mismos riesgos laborales les lleguen a afectar de manera diferente: distinta fuerza física; enfermedades propias y exclusivas; etc.

2. Su habitual sometimiento a la denominada «*doble jornada de trabajo*», derivada del cumplimiento de sus obligaciones laborales, sino también de la necesidad de ocuparse también, en exclusiva o casi siempre en una mayor proporción que los hombres, de las tareas domésticas y de los cuidados de familiares. Esta doble jornada se traduce en la necesidad de realizar un esfuerzo físico y psíquico adicional y, por tanto, de encontrarse más cansadas y, por lo tanto, más débiles desde el punto de vista de su salud.
3. Su frecuente inserción en relaciones laborales de carácter precario y, como consecuencia de ello, su consiguiente disfrute de condiciones de trabajo inferiores o peores a las de gran parte de los trabajadores varones (temporalidad, salarios inferiores, etc.). En muchos casos estas condiciones de trabajo precarias se encuentran directamente asociadas a situaciones de discriminación por razón de sexo, por lo que ya se puede adelantar que la discriminación en el trabajo constituye en sí mismo un factor de riesgo laboral.
4. La segmentación del mercado de trabajo, tanto vertical como horizontal. Existen riesgos laborales que afectan mayoritariamente a las mujeres porque son propios de sectores productivos o de categorías profesionales «*feminizados*»; y también existen riesgos laborales asociados directamente a las mayores dificultades que, con carácter general, tienen las mujeres para acceder a los puestos de mayor responsabilidad en las organizaciones empresariales («*techo de cristal*»).

Estas particularidades de las mujeres que influyen sobre su susceptibilidad a los riesgos profesionales (determinan que en muchos supuestos los riesgos profesionales afecten de manera diferente a mujeres y hombres), deben ser conocidas y tenidas en cuenta necesariamente por parte del sujeto obligado a garantizar a todos los trabajadores una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo (fundamentalmente el empresario) para poder estar en condiciones de adoptar aquellas específicas medidas preventivas que realmente consigan proporcionar a las mujeres trabajadoras una protección de su vida, su integridad psicofísica y su salud en los mismos términos de eficacia que a los trabajadores de sexo masculino.

La conclusión a todo lo expuesto hasta el momento sería la de que la atención específica a la seguridad y salud de las mujeres en el ámbito de las relaciones profesionales responde a una doble exigencia:

1. A la de poder llegar a proporcionar a las mujeres unas condiciones de trabajo «*iguales*» a las de los demás trabajadores, esto es, sin diferencias basadas exclusivamente en el sexo.
2. A la de garantizar a este concreto colectivo de trabajadores una protección verdaderamente «*eficaz*» de su salud frente a aquellos riesgos de origen profesional.

Conviene añadir que estos dos requerimientos no sólo resultan imprescindibles para lograr proporcionar a todos los trabajadores un empleo de calidad, sino que, además, se configuran como elementos esenciales del concepto de Responsabilidad Social de las Empresas (RSE), cada vez más fomentado tanto a nivel comunitario como nacional¹.

Por último, se debe advertir que si bien es cierto que, como se acaba de poner de relieve, la protección verdaderamente eficaz de la seguridad y la salud de las mujeres trabajadoras durante el desarrollo de su prestación laboral de servicios exige tomar en consideración las evidentes e innegables particularidades concurrentes en las mismas, ello, sin embargo, no puede dar lugar en ningún caso a actuaciones paternalistas que, como sucedió en épocas pasadas, constituyan un obstáculo para las mujeres en sus posibilidades de acceso y/o permanencia en el empleo o en sus posibilidades de promoción profesional (Montoya, 2000, 782; Rodríguez-Piñero y Fernández, 1986, pp. 98 y 104). Esto es, tales medidas no pueden traducirse en ningún caso en auténticas y flagrantes discriminaciones de las mujeres en el empleo por razón de su sexo camufladas bajo la apariencia de instrumentos orientados a proteger la seguridad y la salud en el trabajo (así sucedería, por ejemplo, con la prohibición con carácter general a las mujeres de determinadas actividades profesionales por su carácter especialmente peligroso, pues estaría basada en un criterio claramente discriminatorio como sería el de una debilidad física general del sexo femenino en relación al masculino).

II. Estado de la cuestión en el ordenamiento jurídico español: la protección de la seguridad y la salud en el trabajo de las mujeres trabajadoras en la Ley Orgánica de Igualdad y en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales

Ni la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo de 2007, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres (en adelante, LOI), ni la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales (en adelante, LPRL) —aplicables ambas a las relaciones profesionales de naturaleza estrictamente laboral como de

¹ Vid. el Libro Verde de la Comisión Europea «Fomentar un marco europeo para la responsabilidad social de las empresas», de julio de 2001, y la Comunicación de la Comisión relativa a «La responsabilidad Social de las Empresas: una contribución empresarial al desarrollo sostenible», de 2 de julio de 2002. La RSE es un compromiso voluntario cuyos objetivos y actuaciones deben dirigirse siempre, claramente, más allá de los niveles mínimos de protección de los trabajadores dispuestos por la legislación nacional y europea. Las empresas deberían adoptar iniciativas socialmente responsables puesto que en ello radica su interés a largo plazo. En cuanto a los interlocutores de la empresa, la RSE abarca tanto las necesidades internas de los trabajadores como las necesidades sociales externas. Entre las actuaciones empresariales que contribuirán a su responsabilidad se encuentran, de manera destacada, las relativas a la promoción de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres y de las condiciones más seguras y saludables posibles para todos los trabajadores.

naturaleza funcional y estatutaria— hacen ninguna referencia expresa a la necesidad de que protección de la salud de las mujeres frente a los riesgos profesionales requiera de una atención específica que tenga en cuenta las particularidades que concurren en ellas y que pueden influir en su susceptibilidad a dichos riesgos. Tan sólo, a través de la LOI se ha introducido, además de la obligación de introducir la perspectiva de género en la política sanitaria en general, la de incluir también dicha perspectiva de la política de prevención de riesgos laborales (nuevo apdo. 4 del art. 5 LPRL).

Sin embargo, esta obligación de proteger de manera eficaz la salud de las trabajadoras en el específico ámbito de las relaciones laborales y funcionariales se deduce claramente del régimen general consagrado en cada una de estas dos normas jurídicas de referencia.

Por lo que se refiere a la LOI, su objetivo general es hacer efectivo el derecho a la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, en particular mediante la eliminación de la discriminación de la mujer, sea cual fuere su circunstancia o condición, en cualesquiera de los ámbitos de la vida y singularmente, en la esfera laboral.

Conforme al art. 4 de la LOI, la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres se constituye en un principio informador de todo el ordenamiento jurídico y como tal deberá observarse en la interpretación y aplicación de todas las normas jurídicas.

No proporcionar a las mujeres el mismo nivel de protección de su salud en el trabajo que a sus compañeros varones por no tener en cuenta las particularidades que concurren en ella y que influyen en la materia constituiría claramente una discriminación directa (conforme a la definición que de este tipo de discriminación da el art. 6.1 LOI²).

Las concretas medidas dirigidas a promover la protección de la salud de las mujeres trabajadoras en la empresa con el fin de alcanzar el mismo nivel que los hombres debe integrarse en el contenido de los *Planes de Igualdad* de las empresas, o, en su caso, de las medidas en pro de la igualdad que en todo caso el empresario se encuentra compelido a adoptar en su empresa (arts. 45 y 46 LOI)³.

² Según el art. 6.1 LOI, se considera discriminación directa por razón de sexo la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable.

³ De acuerdo a lo dispuesto en estos dos preceptos, las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes legales de los trabajadores en la forma que se determine en la legislación laboral. En el caso de las empresas de más de doscientos cincuenta trabajadores, las medidas de igualdad a que se refiere el apartado anterior deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad, con el alcance y contenido establecidos en este

Por su parte, en la LPRL no se considera explícitamente a las mujeres uno de los colectivos que merezca una atención específica para poder garantizarles una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo⁴ (tan sólo considera un colectivo merecedor de atención especializada al de las mujeres embarazadas, que hayan dado a luz recientemente o que se encuentren en período de lactancia natural), sin embargo:

- Las mujeres trabajadoras, al igual que los hombres trabajadores, son titulares de un derecho subjetivo frente a su empresario a disfrutar de una protección «*eficaz*» frente a los riesgos laborales (art. 14.1 LPRL). Siendo así, el empresario está obligado a garantizarles esa protección eficaz *en todos los aspectos relacionados con el trabajo y con cuantas medidas sean necesarias para ello* (art. 14.2 LPRL).
- La LPRL —y el Real Decreto 37/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención— exige que para poder garantizar a todos los trabajadores una protección verdaderamente eficaz, la primera obligación preventiva del empresario es la de *identificar y evaluar* los riesgos laborales existentes en cada puesto de trabajo, teniendo en cuenta tanto los riesgos objetivos, como los *subjetivos* (los derivados de las propias circunstancias personales del concreto trabajador que ocupa el puesto).
- La protección dispensada a *todos* y cada uno de los trabajadores de la empresa debe, por imperativo legal, alcanzar a todos los aspectos rela-

capítulo, que deberá ser asimismo objeto de negociación en la forma que se determine en la legislación laboral. Los Planes de Igualdad de las empresas son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo. Los Planes de Igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados. Para la consecución de los objetivos fijados, los planes de igualdad podrán contemplar, entre otras, las materias de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar, y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

⁴ A diferencia de otros colectivos de trabajadores, como los trabajadores que por su estado de salud físico o psíquico resultan especialmente vulnerables a todos o a alguno de los riesgos laborales a los que se encuentran expuestos en cada caso en el desarrollo de su prestación profesional de servicios (art. 25 LPRL); los trabajadores menores de edad (art. 27 LPRL); y los trabajadores temporales y los contratados a través de Empresas de Trabajo Temporal (art. 28 LPRL). Pero además de estos colectivos de trabajadores que la LPRL expresamente reconoce dignos de una atención especial manifestada en la promulgación de una normativa específica adaptada a las distintas clases de peculiaridades concurrentes en cada uno de ellos, la realidad del mundo de trabajo —especialmente las nuevas formas de organización del trabajo— pone de relieve que otros muchos tipos de trabajadores, a pesar del silencio de la normativa preventiva vigente, requieren una atención especial si realmente se les quiere garantizar una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo: es el caso, entre otros, de los trabajadores inmigrantes, de las mujeres trabajadoras, de los trabajadores de pequeñas y medianas empresas, etc.

cionados con el trabajo frente a todos los riesgos derivados del ejercicio de la actividad profesional (art. 14.1 LPRL). En relación a esta concreta prescripción legal hay que tener en cuenta que la LPRL asume un concepto de factor de riesgo y de riesgo laboral mucho más amplio que el asumido en las normas de seguridad y salud en el trabajo vigentes con anterioridad en nuestro país. La LPRL ha ampliado el concepto tradicional de riesgo laboral y de factor de riesgo considerando que cualquier condición de trabajo puede constituir un factor de riesgo laboral para la salud de los trabajadores (art. 4.2). En consecuencia, el empresario debe prevenir los riesgos laborales derivados de cualquier condición de trabajo. Ya no se consideran como tales factores de riesgo solamente los provenientes del lugar o de las instalaciones de trabajo, de los equipos y medios de trabajo (máquinas, herramientas, materias primas, sustancias manejadas, etc.) o de los agentes físicos, químicos o biológicos presentes en el ambiente de trabajo, sino que se ha ampliado a todas las demás características del trabajo, incluidas las relativas a su organización y ordenación, que influyan o puedan influir en la magnitud de los riesgos a los que esté expuesto el trabajador. Así es claro que se ha dado entrada expresamente a los factores de riesgo de carácter psicosocial que tienen que ver con la organización del trabajo y el desarrollo de las relaciones de trabajo dentro de la empresa (riesgos, entre otros muchos, de acoso sexual en el trabajo, acoso moral o *mobbing*, etc.). El deber de prevenir los riesgos laborales impuesto al empresario tiene, por tanto, un carácter integral, ya que, como se acaba de poner de manifiesto, tiene por objeto cualquier factor de riesgo, o como dice el art. 14.2 LPRL «*todos los aspectos relacionados con el trabajo*».

- Una vez que el empresario conozca los riesgos profesionales que afectan a cada trabajador en el específico puesto de trabajo que ocupa deberá adoptar cuantas medidas sean necesarias para prevenirlos, las cuales, en todo caso, deberán responder al principio de *adaptación del trabajo a la persona del trabajador* (arts. 14 y 15.1 d) LPRL). Si el trabajador pertenece al sexo femenino, el empresario deberá tenerlo obligatoriamente en cuenta a la hora de adoptar las medidas de seguridad necesarias y más adecuadas para garantizarles el mayor nivel de protección frente a los concretos riesgos laborales a los que se encuentre expuesto en cada caso. No es necesario, además, que tales medidas estén previstas en una norma reglamentaria o técnica para resultar jurídicamente exigible, bastando con que tal medida exista en el mercado y resulte factible desde un punto de vista técnico-organizativo (Sánchez-Urán, 2004, p.151).

Así pues, del régimen general de la LPRL se deduce sin ningún género de dudas que el empresario, para cumplir con su deber de garantizar a *todos* sus trabajadores una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo,

debe respecto a las trabajadoras de sexo femenino conocer su situación específica y adoptar todas aquellas medidas que, en atención a tal situación, les proporcionen el mayor nivel de protección posible. En caso contrario estaría incumpliendo con su deber de seguridad y salud en el trabajo y, por tanto, le resultarían exigibles las responsabilidades jurídicas correspondientes.

A tenor de todo lo expuesto en este epígrafe y realizando una interpretación conjunta y sistemática de la LOI y de la LPRL, se obtienen las siguientes conclusiones:

1. Aunque ni la LPRL ni la LOI establecen expresamente la igualdad entre hombres y mujeres en materia de seguridad y salud en el trabajo, dicha igualdad se deduce claramente de su régimen global, sin que el sexo pueda constituir una causa que legitime diferencias de trato en los niveles de protección en el trabajo entre los trabajadores. En las condiciones de seguridad y salud en el trabajo rige el principio de igualdad y no discriminación por razón de sexo exactamente en los mismos términos que respecto al resto de condiciones de trabajo. Así se deduce claramente del art. 5 de la LOI⁵, y ya con anterioridad, del art. 14 Constitución Española y de los arts. 4 y 17.1 del Estatuto de los Trabajadores.
2. La igualdad entre hombres y mujeres en materia de seguridad y salud en el trabajo no se traduce en la necesidad de adoptar las mismas medidas de protección frente a los riesgos laborales para los trabajadores de uno y otro sexo, sino en la obligación de proporcionar trabajadores y trabajadoras el mismo nivel de protección (el mismo grado de eficacia).
3. Conseguir proporcionar a las trabajadoras el mismo nivel de eficacia en su protección frente a los riesgos profesionales que a los trabajadores masculinos requiere inexorablemente tener en cuenta las peculiaridades físicas, psíquicas y socio-culturales que concurren en las mujeres en la actualidad y que se relacionan directamente con el sexo.
4. La evaluación de los riesgos (art. 16.1 a) LPRL) laborales y la aplicación del principio básico de la acción preventiva moderna de «*adaptar el tra-*

⁵ El art. 5 de la LOI, rubricado como *Igualdad de trato y de oportunidades en el acceso al empleo, en la formación y en la promoción profesionales, y en las condiciones de trabajo*, dispone que: «El principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, aplicable en el ámbito del empleo privado y en el del empleo público, se garantizará, en los términos previstos en la normativa aplicable, en el acceso al empleo, incluso al trabajo por cuenta propia, en la formación profesional, en la promoción profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas y las de despido, y en la afiliación y participación en las organizaciones sindicales y empresariales, o en cualquier organización cuyos miembros ejerzan una profesión concreta, incluidas las prestaciones concedidas por las mismas. No constituirá discriminación en el acceso al empleo, incluida la formación necesaria, una diferencia de trato basada en una característica relacionada con el sexo cuando, debido a la naturaleza de las actividades profesionales concretas o al contexto en el que se lleven a cabo, dicha característica constituya un requisito profesional esencial y determinante, siempre y cuando el objetivo sea legítimo y el requisito proporcionado».

bajo a la persona del trabajador» (art. 15.1 d) LPRL) constituyen los instrumentos básicos e imprescindibles para poder llegar a proporcionar a las mujeres trabajadores el mismo nivel de eficacia en su protección frente a los riesgos profesionales que a los trabajadores varones.

5. En la realización de la evaluación de riesgos laborales hay que tener presente que la LPRL ha introducido un concepto amplio de «riesgo laboral», que, sin duda, incluye los riesgos subjetivos derivados de la propia persona del trabajador, así como los riesgos derivados de la propia organización y funcionamiento de las empresas.

III. Principales riesgos profesionales específicos a los que se encuentran expuestas las mujeres trabajadoras

Las diversas peculiaridades psicofísicas que concurren en las mujeres trabajadoras provocan, tal y como se ha apuntado ya, su especial susceptibilidad, en comparación a los trabajadores de sexo masculino, a todos o a alguno de los riesgos profesionales. Cabe identificar, incluso, algunos tipos concretos de riesgos laborales que, ya sea desde un punto de vista cuantitativo o cualitativo, afectan de manera destacada a las trabajadoras de sexo femenino y que podrían ser denominados como riesgos laborales *«esencialmente femeninos»*. Entre ellos, consideramos como los más reseñables, los siguientes:

- Los riesgos derivados del trabajo que afectan a la seguridad o la salud mujeres trabajadoras por razón de encontrarse embarazadas o en período de lactancia natural. En este grupo se incluyen también aquellos riesgos profesionales que pueden llegar a producir un daño sobre la salud, respectivamente, del feto o del recién nacido.
- Los denominados riesgos psicosociales. Aunque resulta obvio que no constituyen un tipo de riesgos laborales para la seguridad y la salud de las mujeres trabajadoras, cabe afirmar que este colectivo se encuentra especialmente expuesto a él (Igartua, 2007, p. 292) por varios motivos:
 - a) Las mujeres trabajadoras resultan más susceptibles de encontrarse expuestas a determinados riesgos de naturaleza psicosocial debido, sobre todo, al rol tradicional que la mujer ha tenido y, en gran medida, sigue teniendo, tanto en el trabajo como en la sociedad en general, esto es, debido a la discriminación respecto al hombre de que ha sido objeto en todos los ámbitos de la vida social y, de modo especialmente destacado, en el ámbito laboral (la discriminación por razón de sexo constituye en sí un factor de riesgo profesional): son las que en mayor proporción forman parte de relaciones laborales precarias (contratos de trabajo temporales, contratos de trabajo a

tiempo parcial, etc., e incluso son las que en mayor medida intervienen en el sector irregular o informal de la economía). En definitiva, está plenamente constatado que las mujeres, con carácter general, gozan de peores condiciones laborales y tienen un mayor riesgo de pérdida de su puesto de trabajo, circunstancias ambas que no cabe duda de que pueden influir muy negativamente sobre su salud: determinan la admisión por su parte de renuncias a sus derechos laborales básicos como, por ejemplo, los relativos a los descansos, permisos, salarios, etc.; su conciencia de mayor vulnerabilidad en el empleo y su miedo a perder el trabajo es frecuente que haga surgir en ellas la obligación de hacer méritos adicionales como por ejemplo, incrementar su rendimiento profesional hasta límites claramente perjudiciales para su salud.

- b) Por otra parte, las mujeres que han conseguido insertarse en el mercado de trabajo es habitual que sigan ocupándose simultáneamente de la realización las tareas domésticas y del cuidado de los familiares a su cargo, lo que da lugar a que frecuentemente deban ejecutar una doble e interminable jornada de trabajo. El hecho de que las mujeres se vean obligadas a trabajar tanto fuera como dentro de su hogar provoca inevitablemente un mayor cansancio tanto físico como psíquico, una mayor irritabilidad y una menor atención a la ejecución segura de su prestación profesional de servicios y, por tanto, incrementa sus posibilidades de desarrollar conductas laborales imprudentes, con el consiguiente incremento de los riesgos laborales para su propia vida, su integridad física y psíquica y su salud, pero también para la de sus compañeros de trabajo (de uno y otro sexo), que se pueden ver afectados directamente por las consecuencias de tales comportamientos. Aquí se tendrían que incluir los riesgos laborales derivados de las dificultades de conciliar su vida laboral y familiar (piénsese, por ejemplo, los riesgos derivados de un horario laboral que impida o dificulte a las mujeres trabajadoras cumplir de manera adecuada sus obligaciones laborales y familiares).
- c) Otra clase de riesgos laborales de naturaleza psicosocial que afecta de manera especialmente significativa a los trabajadores de sexo femenino son los derivados del sobreesfuerzo que en muchos casos las mujeres deben realizar para superar el denominado «techo de cristal» y, de este modo, poder llegar a alcanzar los puestos de más alto nivel en las empresas.
- d) Las mujeres, también por su consideración histórica de «sexo débil», son las que de forma mayoritaria son objeto de conductas de acoso sexual y de acoso moral por razón de sexo en el trabajo, las cuales pueden dar lugar a graves daños sobre su salud (depresión, ansiedad, lesiones físicas, etc.).

- e) Otra circunstancia que se debe tener en cuenta a la hora de identificar las situaciones de riesgo profesional derivadas de la organización empresarial que, en comparación con los trabajadores masculinos, afectan de manera significativa en mayor medida a las mujeres trabajadoras, es la de la hasta hace poco tiempo escasa y minoritaria presencia de la mujer en el mercado de trabajo. Este hecho ha determinado que el diseño de las empresas y la organización en todos los aspectos de las relaciones laborales se encuentren basados casi exclusivamente en un modelo de trabajador masculino, sin tomar en absolutamente ninguna consideración las numerosas peculiaridades que hemos visto que concurren en las trabajadoras de sexo femenino y que influyen en su susceptibilidad a los riesgos profesionales. De este modo, es frecuente que las mujeres trabajadoras se encuentren más desprotegidas frente a los riesgos derivados de la organización empresarial
- f) Se ha de tomar en consideración igualmente el hecho de que existen determinadas actividades profesionales desarrolladas hasta ahora principalmente por mujeres —profesiones o sectores productivos «*feminizados*»—, tales como los servicios de carácter doméstico, sanitarios, de cuidado de personas, de enseñanza, etc. Se trata de actividades que, en general, constituyen una prolongación del rol tradicional de la mujer en la familia (como responsable de las tareas domésticas, del cuidado de hijos y familiares, etc.), que en muchos supuestos provoca una falta de conciencia de que en estos casos las mujeres estén desarrollando una verdadera actividad profesional y que la misma pueda constituir una fuente de riesgo para su salud. Sin embargo, ello no es ni mucho menos cierto y, por el contrario, se trata de auténticas prestaciones de servicios cuya ejecución origina unos específicos y muy graves riesgos para la salud de las mismas: circunstancias como la fuerte y directa relación de dependencia del trabajador con el empresario; las continuas y estrechas relaciones personales entre los trabajadores y los destinatarios directos de su prestación de servicios (enfermos, ancianos, niños, etc.); o el hecho de que en bastantes ocasiones tales prestaciones de servicios se ejecuten en domicilios o ámbitos privados, dan origen a tipos específicos de riesgos laborales (para la salud física y, sobre todo, para la psíquica), que en muchos casos son difíciles de detectar y/o de evaluar y, por tanto, de ser prevenidos adoptando las medidas de seguridad necesarias y más adecuadas. En definitiva, en este tipo de actividades profesionales esencialmente femeninas existen una serie de riesgos laborales específicos y muy graves para la salud de los trabajadores que, bien porque no se consideren como tales riesgos laborales o, bien porque sean muy difíciles de medir y de prevenir, continúan estando presentes en los lugares de trabajo afectando sobre todo a los trabajadores de sexo femenino. Además, a ello

se añade la enorme dificultad que existe en estos ámbitos para controlar los incumplimientos por parte de los empresarios de sus obligaciones preventivas respecto a estos trabajadores en aquellos casos en que la prestación de servicios se realiza en los domicilios privados de las personas objeto de atención y cuidado, tanto por los Poderes públicos competentes —la Inspección de Trabajo y de la Seguridad Social, fundamentalmente—, como por los órganos de representación colectiva de los trabajadores, que o no existen o no están presentes y no tienen fácil acceso a estos auténticos lugares de trabajo. Finalmente hay que tener en cuenta que en algunos de estos casos, como destacadamente sucede en las prestaciones domésticas, los empresarios obligados a realizar la actividad preventiva necesaria para garantizar a sus trabajadores una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo no son empresarios profesionales, sino simples titulares del hogar familiar, con escasa o nula conciencia de su condición de auténticos empleadores y con escaso o nulo conocimiento de la existencia y/o contenido de sus obligaciones preventivas respecto a los trabajadores a su servicio.

- g) Por último, conviene mencionar el hecho de que todos los riesgos profesionales que hemos considerado como esencialmente femeninos se incrementan exponencialmente cuando las trabajadoras se encuentran en situaciones de «*doble discriminación*» o pertenecen a alguno de los colectivos con mayor riesgo de exclusión social. Las mujeres trabajadoras objeto de doble discriminación y/o que tienen un mayor riesgo de exclusión social, son, entre otras, las que se encuentran en los supuestos siguientes: mujeres inmigrantes; mujeres jóvenes y mujeres de edad avanzada; mujeres sin cualificación profesional; mujeres responsables de familias monoparentales; mujeres que trabajan en la economía informal; mujeres que son parte de relaciones laborales precarias; etc.

IV. Actuaciones necesarias para conseguir proporcionar a las mujeres trabajadoras una protección eficaz frente a los riesgos profesionales

Para conseguir que se tengan en cuenta las diversas particularidades que afectan a las mujeres a la hora de adoptar las medidas de seguridad necesarias para proteger de manera eficaz su vida, su integridad psicofísica y su salud frente a los riesgos profesionales, cualesquiera que sean los servicios profesionales prestados y el lugar de desarrollo de los mismos, y, en consecuencia, se pueda garantizar la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en relación a las condiciones de seguridad y salud en el trabajo y, por tanto, se pueda garantizar a aquéllas el

disfrute de una protección verdaderamente eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo en los específicos términos exigidos por la normativa preventiva en vigor, resultará imprescindible una actuación *conjunta y coordinada* de los Poderes públicos, los empresarios y los propios trabajadores/as:

1. Poderes públicos: deben promocionar la seguridad y salud en el trabajo de las mujeres trabajadoras, teniendo presente que la efectividad de la misma exige necesariamente tener en cuenta las condiciones objetivas y subjetivas particulares que concurren o pueden concurrir en ellas, directamente relacionadas con su sexo, y que influyen directamente en sensibilidad a todos o a determinados riesgos profesionales. Esta actividad de promoción debe traducirse en diferentes tipos de actuaciones: la difusión e implantación de una cultura preventiva y de una cultura de la igualdad efectiva a través de la adopción de medidas educativas, divulgativas, formativas, etc.; el apoyo y el asesoramiento técnico a empresarios, trabajadores y técnicos de prevención en relación a la identificación de las peculiaridades concurrentes en el sexo femenino que pueden tener influencia en su exposición a los riesgos laborales, la evaluación de tales riesgos y las medidas de seguridad más adecuadas para prevenirlas, incluidas las de carácter organizativo; la elaboración de normas técnicas o, incluso de normas jurídicas, que regulen específica y unitariamente la protección de las mujeres frente a los riesgos profesionales o, al menos, frente a aquéllos que afectan a éstas de manera especialmente destacada o incisiva.

2. Empresarios: se debe partir de la premisa de que éstos son los sujetos configurados expresamente por la LPRL (art. 14.1) como «*garantes*» de la eficaz protección de todos(as) los trabajadores (as) a su servicio. En realidad, les bastaría con cumplir la normativa preventiva en vigor de manera correcta y estricta:

- Asumiendo plenamente el concepto integral de riesgo laboral establecido en la LPRL, en el que caben y resultan de trascendental importancia los riesgos derivados de la propia organización del trabajo (psicosociales).
- Realizando adecuadamente las evaluaciones de riesgos en sus empresas, lo cual implica identificar y evaluar tanto los riesgos objetivos (externos al trabajador y relacionados directamente con las concretas condiciones de trabajo en que cada trabajador desarrolla su prestación laboral de servicios) como aquéllos subjetivos (los derivados directamente de la propia persona que ocupa cada puesto de trabajo, y que en lo que se refiere a las mujeres trabajadoras deben atender a aquéllos relacionados con su sexo).
- Desarrollando una acción preventiva en sus respectivas empresas que fuera siempre conforme al principio preventivo fundamental y expresamente consagrado en el art. 15 de la LPRL de adaptar las condiciones de trabajo a las específicas características y circunstancias del trabajador que lo desarrolla en cada momento (incluidas, destacadamente, las que tienen

que ver con el sexo, tanto desde un punto de vista biológico como social). Este tipo de acción deberá estar contemplada tanto en los Planes de Prevención de Riesgos Laborales como en los Planes de Igualdad o, en su caso, en las medidas de promoción de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres que todo empresario se encuentra obligado a negociar con los representantes de los trabajadores constituidos en su empresa y, se llegue o no a un acuerdo, a adoptar efectivamente.

- Asumiendo el hecho demostrado científicamente de que la actividad preventiva desarrollada en la empresa conforme a las exigencias anteriores, todas ellas contenidas en la LPRL y en las normas reglamentarias que la desarrollan, constituye una inversión y no un mero coste, que le resultará rentable a medio y largo plazo dado que no sólo reducirá el número de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de todos sus trabajadores en general, y de los de sexo femenino en particular, sino que, además, al proporcionarles unas mejores condiciones de trabajo, todos ellos trabajarán más y mejor, esto es, mejorarán su rendimiento laboral y, por tanto, se incrementará la productividad de la organización empresarial. Los empresarios, así pues, deben considerar la eficacia de la actividad preventiva llevada a cabo en su empresa no como una mera obligación legal, sino como un presupuesto imprescindible de la consecución de sus objetivos estrictamente económicos de calidad total y de competitividad empresarial.

3. Trabajadores: los propios trabajadores, tanto a nivel individual, como, sobre todo, colectivo, deben asumir un importante papel activo en la consecución del objetivo, exigido por la normativa en vigor —tanto en materia de prevención de riesgos laborales como en materia de igualdad y no discriminación por razón de sexo—, de dispensar a las mujeres trabajadoras una protección realmente eficaz de su seguridad y su salud en el trabajo.

Desde una perspectiva individual, los trabajadores de uno y otro sexo, se encuentran obligados, en virtud de lo dispuesto en el art. 29 de la LPRL, a colaborar con su empresario, poniéndole de manifiesto circunstancias relevantes relacionadas con el sexo que pueden tener influencia en su susceptibilidad frente a los riesgos laborales para que aquél, en cuanto principal obligado a realizar la actividad preventiva necesaria en cada caso en la empresa, pueda estar en las mejores condiciones a la hora de decidir las medidas de seguridad más eficaces respecto a las mujeres trabajadoras, incluidas las de carácter organizativo. Para que esta colaboración activa de los propios trabajadores resulte posible es necesario que éstos conozcan y asuman la relevancia del sexo en esta materia de la seguridad y salud en el trabajo.

Pero sin duda, es la participación colectiva de los trabajadores en materia de seguridad y salud en el trabajo la que puede llegar a resultar más efectiva de cara a incorporar la perspectiva de género en la actividad preventiva que el empresa-

rio debe desarrollar en su empresa en cumplimiento de su deber de garantizar a todos y cada uno de los trabajadores a su servicio una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo.

En este sentido resultará muy conveniente, aún más, absolutamente imprescindible, que las mujeres trabajadoras estén presentes en los órganos especializados de representación de los trabajadores en materia de prevención de riesgos laborales constituidos en las empresas (los denominados Delegados de Prevención). Aunque ciertamente es posible que los trabajadores varones puedan llegar a defender los específicos intereses de las mujeres en materia de seguridad y salud en el trabajo, no cabe duda de que es más probable que esta función la desarrollen mejor representantes femeninas, al menos en fases como la actual en la que todavía se aprecia una clara desigualdad de las mujeres en cuanto a su nivel de protección frente a los riesgos profesionales (mayor sensibilización y conciencia de las particularidades concurrentes en las mujeres relativas al sexo).

Finalmente conviene reseñar el importantísimo papel que podría jugar la negociación colectiva en la consecución de una protección realmente eficaz de la seguridad y la salud de las mujeres trabajadoras, y, por tanto, en el logro de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el concreto aspecto de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo (Escudero, 2008, p. 302; Mendoza, 2010, p. 101). En efecto, puesto que como se ha señalado con anterioridad, en el ordenamiento jurídico español no existe ninguna norma jurídica que establezca cuáles son las medidas de seguridad específicas que se deben adoptar para proporcionar a los trabajadores de sexo femenino el mayor nivel posible de protección frente a los riesgos para ellos derivados directamente del cumplimiento de su prestación laboral de servicios, y teniendo en cuenta además, que las peculiaridades relacionadas con el sexo que pueden llegar a afectar a la susceptibilidad de las mujeres frente a los riesgos profesionales no tienen la misma incidencia en todos los casos, la especificación de actuaciones y medidas preventivas concretas en los convenios colectivos resultaría muy adecuada tanto para asegurar la efectiva atención al factor sexo como potencial factor de riesgo, como para concretar las actuaciones preventivas a desarrollar en cada caso teniendo en cuenta el concreto tipo de actividad llevada a cabo en el sector o en la empresa en cuestión.

V. Conclusiones

Primera: conforme al Derecho actualmente en vigor, el disfrute por parte de las mujeres trabajadoras de unas condiciones de trabajo seguras y saludables, adaptadas a sus peculiaridades biológicas y sociológicas, constituye un presupuesto de la eficacia de su derecho subjetivo a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo.

Segunda: el derecho a la igualdad efectiva entre hombres y mujeres en el específico ámbito laboral exige la igualdad de trato y no discriminación en todas las condiciones de trabajo, incluidas, obviamente, las relativas a la seguridad y salud en el trabajo.

Tercera: las diversas formas de desigualdad y de discriminación de las mujeres que se siguen produciendo en el ámbito laboral constituyen, en sí mismas, factores de riesgo específicos y añadidos para las mujeres trabajadoras (riesgos derivados de la organización de trabajo o psicosociales), y, por tanto, el empresario está obligado a prevenirlos en la misma medida que el resto de riesgos profesionales.

Bibliografía

- AGENCIA EUROPEA PARA LA SEGURIDAD Y LA SALUD EN EL TRABAJO (2003): «La inclusión de los aspectos de género en la evaluación de riesgos», *Facts*, núm. 43.
- AGENCIA EUROPEA PARA LA SEGURIDAD Y LA SALUD EN EL TRABAJO (2006): *Las cuestiones de género en relación a la seguridad y salud en el trabajo. Revisión*, Agencia de Publicaciones de las Comunidades Europeas, Luxemburgo.
- CES (2003): *La negociación colectiva como mecanismo de promoción de la igualdad entre hombres y mujeres*, Informe 2/2003, Madrid.
- ESCUDERO RODRÍGUEZ, R. (coord.) (2008): *Orientaciones y herramientas para incorporar la igualdad de género en la negociación colectiva*, Instituto de la Mujer-Ministerio de Igualdad, Madrid.
- IGARTUA MIRO, M. T. (2007): «Prevención de riesgos laborales y trabajo de la mujer», *Temas Laborales*, núm. 91, pp. 263-293.
- MENDOZA NAVAS, N. (2007), *Prevención de riesgos laborales: la regulación convencional*, Albacete, Bomarzo.
- MENDOZA NAVAS, N. (2010): «La negociación colectiva como elemento corrector de las desigualdades por razón de género en las relaciones laborales», *Relaciones Laborales*, núm. 13.
- MESSING, K. y VOGEL L. (2004): *El trabajo de las mujeres comprender para transformar*, Libros de la Catarata ISTAS, BTS e IM-MTAS, Madrid.
- MOLINA GONZÁLEZ-PUMARIEGA, R. (2004): *La protección jurídica de la mujer trabajadora*, CES, Madrid.
- MONTOYA MELGAR, A. (2000): «Trabajo de la mujer y prevención de riesgos laborales», *Aranzadi Social*, núm. 13.
- NAVAS-PAREJO ALFONSO, M. (2005): «La relación entre derechos y obligaciones constitucionales: salud laboral, igualdad y libertad de empresa (Comentario a la STC 161/2004, de 4 de octubre)», *Relaciones Laborales*, núm. 21.
- OMS (2005): *Género, mujer y salud: incorporación de una perspectiva de género al marco general de las políticas y los programas de la OMS*, Informe de la Secretaría, 116.^a reunión del Consejo ejecutivo, 12 de mayo de 2005.
- PÉREZ DEL RÍO, T. y BALLESTER PASTOR, A. (2000): *Mujer y Salud laboral*, La Ley, Madrid.
- RODRÍGUEZ-PIÑERO, M. y FERNÁNDEZ LÓPEZ, M. F. (1986): *Igualdad y discriminación*, Tecnos, Madrid.

- SÁNCHEZ-URÁN AZAÑA, Y. (2004): «Igualdad de género y salud laboral: propuestas institucionales, realidad normativa y práctica convencional», *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, núm. 53.
- VALDÉS DAL-RÉ. F. (2008): «La legislación industrial obrera sobre las mujeres (1900-1931): entre la protección y la restricción», *Relaciones Laborales*, núm. 1.
- VOGEL, L.: «La dimensión de género en la salud laboral. Primeras conclusiones de una encuesta europea», <http://www.istas.net/webistas/biblioteca.asp?seccion=4&idpagina=338&idtema=126>.