

# ALGUNAS CONSIDERACIONES SOBRE IGUALDAD POR RAZÓN DE GÉNERO EN EL MARCO DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

NORA MARÍA MARTÍNEZ YÁÑEZ

Profesora Contratada Doctora de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social  
Universidad de Vigo

---

## ABSTRACT

■ *No es posible hablar de la incorporación masiva de la mujer al mercado laboral sin referirse al principio de igualdad y no discriminación. Durante mucho tiempo las actuaciones y medidas adoptadas para garantizar dicho principio se centraron en la igualdad formal y en el sexo como factor distintivo. Pero desde que se toma conciencia de que muchas de las trabas que encuentra la mujer en el mercado de trabajo no provienen directamente de su sexo, sino de los roles sociales que asume en función del mismo, se abre paso la convicción de que la igualdad formal, ciega a estas circunstancias, no basta para garantizar la plena integración laboral de la mujer, por lo que hay que avanzar hacia la consecución de la igualdad material. El presente trabajo pretende examinar este cambio de perspectiva en el marco de la regulación de la seguridad y salud laboral.*

*Palabras clave: Igualdad, género, prevención de riesgos laborales, salud laboral, transversalidad.*

■ *Ezin dugu emakumearen laneratze masiboaz hitz egin, berdintasunaren eta be-reizkeriarik ezaren printzipioari erreferentzia egin gabe. Denbora luzez, printzipio hori bermatzeko gauzatutako ekintzek eta hartutako neurriek berdintasun forma-*

*la eta sexua hartu zituzten ezaugarri bereizgarritzat. Azkenean, baina, konturatu gara emakumeek lan-merkatuan dauzkaten oztopo askok ez dutela zerikusi zuzenik sexuarekin, sexu horren arabera beren gain hartzen dituzten eginkizun sozialekin baizik. Horretaz jabetzean, ideia hau sortu da: berdintasun formala (egoera horiek aintzat hartzen ez dituen) ez da nahikoa emakumearen erabateko laneratzea bermatzeko, eta, hortaz, berdintasun materiala lortzeko bidean egin behar dugu aurrera. Lan honen xedea ikuskera-aldaketa horrek laneko segurtasunaren eta osasunaren erregulazioaren baitan izan duen isla aztertzea da.*

*Gako-hitzak: berdintasuna, generoa, laneko arriskuen prebentzioa, laneko osasuna, zeharkakotasuna.*

■ *It is not possible to speak of mass incorporation of women into the job market without referring to the principle of equality and non-discrimination. For a long time now, courses of action and measures taken to guarantee this principle have focused on formal equality and on gender as a distinctive factor. Yet since awareness was first raised of the fact that many of the obstacles facing women on the job market are not a direct result of their gender, but rather, of the social roles they assume according to it, the way has been paved for the conviction that formal equality—blind to these circumstances—is not enough for the purpose of ensuring women’s full incorporation into the job market, meaning there is a need to make advances towards achieving material equality. This work attempts to examine this change of perspective within the framework of regulations governing health and safety at work.*

*Key words: equality, gender, prevention of risks at work, health at work, mainstreaming.*

---

## I. El impulso europeo al principio de transversalidad en las normas sobre seguridad y salud en el trabajo<sup>1</sup>

### 1. Igualdad, diversidad por razón de sexo y salud

Desde hace décadas la Unión Europea —antes Comunidad Europea— lucha por alcanzar la igualdad entre mujeres y hombres en todos los ámbitos, incluido el laboral. La relevancia de este principio se percibe ya en las primeras disposiciones del actual Tratado de la Unión Europea, pues el artículo 2 incluye la igualdad por razón de sexo entre los valores sobre los que se fundamenta la Unión, y el artículo 3.2 declara que ésta combatirá la exclusión social y la discriminación, y fomentará la igualdad entre mujeres y hombres.

A modo de reflejo y desarrollo de estas manifestaciones, el artículo 8 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea refuerza el principio de igualdad confiriéndole carácter transversal, de manera que «en todas sus acciones, la Unión se fijará el objetivo de eliminar las desigualdades entre el hombre y la mujer y promover su igualdad».

El principio de transversalidad ya había sido recogido en las Directivas comunitarias sobre igualdad de sexo<sup>2</sup>, quedando plasmado finalmente en el artículo 29 de la Directiva 2006/54/CE, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación, que refunde todas las anteriores. A tenor del mismo, «los Estados miembros tendrán en cuenta de manera activa el objetivo de la igualdad entre hombres y mu-

---

<sup>1</sup> El presente trabajo se ha realizado en el marco del Proyecto de investigación *Conciliación y empleo: instrumentos para la inserción y tutela de los trabajadores con responsabilidades familiares*, subvencionado por el Ministerio de Ciencia e Innovación.

<sup>2</sup> Su primera formulación normativa fue consecuencia de la reforma operada por la Directiva 2002/73/CE, de 23 de septiembre, en la Directiva 76/207/CEE, de 9 febrero, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo. Así, a partir del año 2002 el principio de transversalidad se enuncia en el artículo 1.1.*bis* de esta última.

En todo caso, el origen conceptual del principio de transversalidad se remonta al Informe anual de la Comisión, «Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la Unión Europea, 1998», de 5 de marzo, COM (1999) 106 final.

jeros al elaborar y aplicar disposiciones legales, reglamentarias y administrativas, así como políticas y actividades, en los ámbitos contemplados en la presente Directiva».

En este contexto de igualdad y transversalidad la Unión Europea ha tomado conciencia de que la salud de las mujeres y de los hombres no reacciona de la misma manera ante idénticos estímulos externos. Ello es debido a ciertas diferencias biológicas entre los sexos, pero también a los diversos estilos de vida que cada persona asume en función de su género. A pesar de ello, la mayoría de las actividades sanitarias —investigaciones, experimentos, estadísticas, protocolos sanitarios de atención al paciente y tratamientos médicos— no ha tenido en cuenta de manera suficiente el factor sexo, asumiendo un punto de vista aparentemente neutral que sin embargo suele perjudicar a las mujeres.

Esta circunstancia exige que los estudios relativos a la salud, así como las actividades relacionadas con la prevención, detección y tratamiento de las patologías, tengan en cuenta las diferencias derivadas directa o indirectamente del sexo de las personas.

Así lo puso de manifiesto el Plan de trabajo para la igualdad entre las mujeres y los hombres 2006-2010<sup>3</sup>. Bajo el título «Reconocer la dimensión de género en el ámbito sanitario», el apartado 1.5 de dicho Plan subraya que las mujeres y los hombres se enfrentan a riesgos sanitarios, enfermedades, problemas y prácticas específicos que repercuten de forma diferente sobre su salud, y sin embargo, la investigación médica y muchas normas de seguridad y sanidad se centran más en los hombres y en los sectores predominantemente masculinos. Para rectificar esta perspectiva, que ofrece un conocimiento sesgado de la realidad, se propone la mejora de los análisis, a fin de disponer de más estadísticas e indicadores, y se reclama la modernización en este sentido de los servicios sociales, sanitarios y de asistencia.

Más recientemente, la Comisión ha vuelto a insistir en esta línea de actuación a través de la Estrategia para la igualdad entre mujeres y hombres 2010-2015<sup>4</sup>. En ella se señala una vez más que las mujeres y los hombres se enfrentan con riesgos sanitarios y enfermedades específicos que es preciso abordar adecuadamente en la investigación médica y en los servicios de salud, y se propone la redacción de un informe centrado en la salud de los varones en la Unión Europea, tras la elaboración en 2009 de un informe sobre la salud de las mujeres. A través de estas investigaciones, recientemente concluidas, se está propiciando un

---

<sup>3</sup> Comunicación de la Comisión al Consejo, al Parlamento Europeo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones, de 1 de marzo de 2006, COM(2006) 92 final.

<sup>4</sup> Comunicación al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones, de 21 de septiembre de 2010, COM (2010) 491 final.

acercamiento a los problemas de salud que sufren las personas con un enfoque diferenciado en función de su sexo<sup>5</sup>.

Bajo el impulso de la Unión Europea, en España también se percibe el ánimo de introducir la perspectiva de género en las actividades desarrolladas por el sistema público de salud. A tales efectos, el artículo 27 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de Mujeres y Hombres —en adelante, LOI— estableció diversos compromisos para las Administraciones Públicas competentes en materia de salud. Y en concordancia con ello, la Disposición Adicional 8.ª LOI reformó algunos puntos de la Ley 14/1986, de 25 de abril, General de Sanidad, para reclamar la consideración de la perspectiva de género en la atención a la salud y en los estudios y estadísticas sanitarias. Asimismo, este deseo se ha plasmado de forma ostensible en el Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades (2008-2011), uno de cuyos ejes de actuación es precisamente la salud de la mujer, y al cual se han asociado diversos objetivos y propuestas, algunos de los cuales hacen referencia a la salud laboral.

## 2. La incidencia del sexo y del género sobre la salud laboral

Como es obvio, la necesidad de abordar los problemas de salud desde una perspectiva atenta a las diferencias por razón de sexo y género no ha de restringirse al ámbito sanitario o a los servicios sociales, sino que también debe impregnar las actuaciones sobre seguridad y salud en el trabajo.

Aunque las condiciones de empleo sean aparentemente las mismas para hombres y mujeres, su repercusión sobre la salud de los trabajadores puede ser distinta en función de su sexo. Los factores que propician este resultado son tanto de tipo biológico como social, derivando en este caso de los roles de género asumidos<sup>6</sup>.

Desde un punto de vista fisiológico, las diferencias relativas a la función reproductiva constituyen el aspecto más visible de las dispares necesidades de protección de la salud experimentadas por hombres y mujeres. En mayor o menor medida todos los ordenamientos del mundo contemplan condiciones laborales específicas para la maternidad, comprendiendo ésta el embarazo, parto, puerperio y lactancia. Durante dichos periodos la mujer se torna vulnerable a ciertos riesgos que no son significativos para el resto de los trabajadores y trabajadoras, convirtiéndose en destinataria de medidas de prevención y protección adecuadas

---

<sup>5</sup> El informe relativo a la salud de la mujer es *Data and Information on Women's Health in European Union* (2009), disponible en [http://ec.europa.eu/health/population\\_groups/docs/women\\_report\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/health/population_groups/docs/women_report_en.pdf). Por su parte, el informe sobre la salud de los hombres lleva por título *The State of Men's Health in Europe* (2011), y se encuentra disponible en [http://ec.europa.eu/health/population\\_groups/docs/men\\_health\\_report\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/health/population_groups/docs/men_health_report_en.pdf).

<sup>6</sup> Pérez del Río, T. y Ballester Pastor, M.A. (2000), pp. 69-97, Rivas Vallejo, P. (2007), pp. 29-36, y Martín Hernández, M.L. (2010-II), pp. 21-26, 31-34.

a su estado. Pero, dejando de lado la maternidad, la potencialidad de la función reproductora de la mujer puede verse afectada por riesgos distintos a los que amenazan la salud reproductiva de los hombres<sup>7</sup>, o bien los mismos riesgos pueden tener consecuencias distintas para ambos<sup>8</sup>.

Por otro lado, las diferencias fisiológicas, genéticas u hormonales propician que las mujeres sean propensas a sufrir ciertas patologías cuyo impacto entre los varones es mucho menor. Sin ánimo de exhaustividad, puede mencionarse el cáncer de mama, la osteoporosis, problemas circulatorios en las extremidades inferiores, migrañas, fibromialgia, o sensibilidad química múltiple. Esa propensión a veces se ve potenciada por riesgos presentes en el trabajo.

Con todo, las mayores diferencias relativas a la salud laboral de mujeres y hombres se derivan de los roles socialmente atribuidos a cada uno de los sexos. En líneas generales los hombres y las mujeres dedican su tiempo productivo y de vida a actividades divergentes, ocupan posiciones sociales distintas tanto en el plano laboral como en los demás, y no participan en la misma medida en las actividades de la sociedad. Todo ello redundando en último término en un diverso impacto de su estilo de vida sobre su salud laboral.

Uno de los factores que contribuyen a este resultado es la marcada segmentación vertical y horizontal del mercado laboral, que, lejos de reducirse, parece

---

<sup>7</sup> Pérez Del Río, T. y Ballester Pastor, M.A. (2000), p. 4. Sobre la vinculación de ciertas condiciones laborales con trastornos menstruales, infertilidad o aparición temprana de la menopausia, y la comparación de los factores que afectan a la salud reproductiva de hombres y mujeres, véase el estudio de la Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo, *Las cuestiones de género en relación con la Seguridad y Salud en el trabajo. Revisión*, Oficina de Publicaciones Oficiales de las Comunidades Europeas, Luxemburgo (2006), 89-96.

<sup>8</sup> A título de ejemplo, el uso laboral de materiales que contienen alteradores endocrinos comporta diferentes riesgos para mujeres y varones. Aparte de que estas sustancias parecen perjudicar en mayor medida la salud de las mujeres, algunas de las patologías que producen son típicamente femeninas, como cáncer de mama, endometriosis, modificaciones del ciclo menstrual, de la edad de menarquia y menopausia, o reducción de la fertilidad. La Nota Técnica número 758 del Instituto de Seguridad e Higiene en el Trabajo —en adelante, INSHT— sobre la exposición laboral a estas sustancias, señala que «la especificidad vinculada al sexo viene referida a los factores biológicos diferenciales, como son el diferente contenido de grasa (la mayoría de los alteradores endocrinos son liposolubles), el diferente y complejo equilibrio hormonal de las mujeres, quienes pasan por distintas etapas (embarazo, lactancia, menopausia, ciclos menstruales) a lo largo de su vida, e incluso la diferencia en los procesos de detoxificación. A pesar de ello los estudios toxicológicos se han centrado en poblaciones trabajadoras compuestas mayoritariamente por hombres, concentrándose las investigaciones en profesiones predominantemente masculinas, con los problemas que se derivan en la extrapolación de resultados (...) Por otro lado también hay que tener en cuenta las especificidades vinculadas al género, entendido como construcción social: determinados puestos o tareas se desempeñan de forma mayoritaria por mujeres, por ejemplo en el sector de la limpieza con sospecha de presencia de alteradores endocrinos en un amplio número de productos». Dadas estas circunstancias, la Nota Técnica insiste en la importancia de la vigilancia de la salud, y de que ésta incluya preguntas sobre la regularidad del ciclo menstrual y análisis hormonales.

afianzarse con el paso del tiempo, incluso en las sociedades occidentales más beligerantes con las discriminaciones por razón de género<sup>9</sup>.

Los datos más recientes insisten en revelar que el empleo de la mujer se concentra en sectores tradicionalmente feminizados, y que su penetración en los sectores masculinizados es poco significativa. Los servicios, el comercio, las actividades sanitarias y de servicios sociales, la educación, la hostelería y la Administración Pública siguen aglutinando la mayor parte del empleo femenino, que mantienen bajos perfiles en la agricultura, el transporte, la industria y la construcción<sup>10</sup>. Esta circunstancia permite hablar de riesgos con mayor impacto en las mujeres o en los hombres, y de diferentes patrones de accidente y enfermedad profesional para ambos<sup>11</sup>.

Teniendo en cuenta las características del trabajo que por lo general desempeñan, es común que los hombres sufran más accidentes laborales súbitos con consecuencias graves o mortales, mientras que las mujeres tienen más probabilidades de padecer problemas de salud relacionados con el trabajo que se prolongan y agravan a lo largo del tiempo. Por ejemplo, los trastornos musculoesqueléticos, en especial de las extremidades superiores, tienen una importante incidencia en el colectivo femenino, pues muchos de los trabajos realizados por mujeres requieren posturas forzadas, consisten en tareas monótonas y repetitivas, en manipulación de cargas o implican un esfuerzo físico importante derivado de posiciones estáticas, como la bipedestación prolongada<sup>12</sup>. Piénsese al respecto en los trabajos que normalmente desempeñan las mujeres en la hostelería, el sector sanitario, la educación infantil, la atención a la dependencia, o el comercio.

---

<sup>9</sup> Véanse las estadísticas sobre segregación ocupacional en la Unión Europea incluidas en el estudio de la Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo, *Risk and Trends in the Safety and Health of Women at Work* (2011), 11-13.

<sup>10</sup> El Informe de la Secretaría de Estado de Empleo, *La situación de las mujeres en el mercado de trabajo 2010*, Ministerio de Trabajo e Inmigración (2011) muestra una evidente segmentación por sexos en el mercado laboral. Así, la mayor parte de las mujeres activas se encuadra en el sector servicios, donde en el año 2010 alcanzaron el 54,2% de los trabajadores. En cambio, en el sector de la agricultura la tasa de ocupación femenina era de un 28,7%, en el sector de la industria del 25% y en el sector de la construcción tan sólo del 7%. Por ramas de actividad, dentro del sector servicios los mayores niveles de empleo femenino se dan en el comercio y en las actividades sanitarias y de servicios sociales, seguidas por la educación, la hostelería y la Administración Pública.

<sup>11</sup> Según un reciente estudio de la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo, los accidentes laborales que sufren las mujeres también suelen ser de signo distinto a los que sufren los hombres, consistiendo por regla general en resbalones, tropezones, caídas desde escasa o media altura y accidentes relacionados con equipos de trabajo de oficina y contacto con seres humanos. Estas diferencias vienen dadas por la segregación ocupacional (*Risk and Trends in the Safety and Health of Women at Work*, cit., 15-17).

<sup>12</sup> Pérez del Río, T. y Ballester Pastor, M.A. (2000), pp. 76, 77, y Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo, *Las cuestiones de género en relación con la Seguridad y Salud en el trabajo. Revisión*, cit., 45-51. Las Notas Técnicas del INSHT números 657 y 658 sobre «Los trastornos músculo-esqueléticos de las mujeres: exposición y efectos diferenciales», son un ejemplo de cómo es posible adoptar una perspectiva de género en cuanto al análisis de los riesgos laborales.

La menor visibilidad de los agentes que dañan la salud de las mujeres, y el hecho de que sus consecuencias inmediatas casi nunca sean mortales, pueden haber contribuido a su subestimación en la prevención de riesgos laborales, que tradicionalmente ha girado en torno a la seguridad industrial, la higiene en el trabajo y la medicina del trabajo, orientadas todas ellas hacia la prevención de los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales, en su mayoría también de signo masculino. Sólo en los últimos años, con el crecimiento del sector servicios, la ergonomía, que aglutina buena parte de los riesgos que afectan a los trabajos feminizados, se ha abierto paso como la cuarta rama de la prevención de riesgos. Gracias ello, poco a poco se está tomando conciencia de que los gestos repetitivos que implican un ligero uso de la fuerza física pueden producir un desgaste igual o superior que el uso más intenso de ésta de una sola vez, característico en ciertos trabajos masculinizados; y de que es preciso evaluar el esfuerzo muscular estático que se ejerce cuando se adoptan posturas que no exigen demasiados movimientos, como por ejemplo, la de mantenerse de pie. A pesar de todo, estas cuestiones siguen ocupando un discreto segundo plano en el conjunto de la prevención de riesgos laborales.

Otra fuente de riesgos sobre la salud laboral asociada con roles de género es la asunción por parte de las mujeres de mayores responsabilidades domésticas y familiares. Ello determina un incremento en la carga global de trabajo e influye en la aparición de cansancio prolongado, fatiga o estrés laboral. No en vano las investigaciones demuestran que las mujeres son por lo común más vulnerables que los hombres a los riesgos de tipo psicológico, especialmente al estrés y la depresión, y en menor medida al *burnout*<sup>13</sup>. Las consecuencias para la salud de estos cuadros son la aparición de enfermedades coronarias, hipertensión, alteraciones del sueño, debilitamiento del sistema inmunológico, dependencia de drogas o sustancias farmacológicas, entre otros.

Por otro lado, las mujeres conforman un colectivo diana para los diferentes tipos de acoso, siendo este riesgo cada vez mayor<sup>14</sup>. Las víctimas del acoso sexual son por regla general mujeres, pero también hay que destacar el acoso por razón de género, derivado de los prejuicios sociales que subsisten acerca de las actitudes personales, familiares y laborales atribuidas al sexo femenino. Así, esta clase de acoso suele desencadenarse cuando una mujer ocupa un puesto de trabajo o desempeña una tarea tradicionalmente atribuida a los hombres. Además, la ocupación femenina de puestos en los que el trabajo se lleva a cabo de cara al público incrementa la probabilidad de sufrir conductas propias de ambos tipos de acoso, o de ser objeto de violencia ejercida por los clientes o

---

<sup>13</sup> Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo, *Las cuestiones de género en relación con la Seguridad y Salud en el trabajo. Revisión*, cit., 10, 11, 39-118.

<sup>14</sup> Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo, *Risk and Trends in the Safety and Health of Women at Work*, cit., 19-21.



usuarios de los servicios prestados. Estas situaciones pueden llegar a ser muy comunes en la hostelería, la educación, los servicios de salud o los servicios sociales<sup>15</sup>.

En cuanto al acoso moral, las mujeres también se ven afectadas en gran medida por él, al ocupar la mayor parte de los puestos de trabajo básicos o intermedios en el sector público, donde es superior la incidencia del hostigamiento.

Para concluir, hay que dejar constancia de que el resto de las desigualdades que afectan a la posición de la mujer en el mercado de trabajo pueden perjudicar su salud laboral. La discriminación salarial, la menor proyección de la carrera profesional de las mujeres, su confinamiento en el trabajo a tiempo parcial o en puestos con menores responsabilidades y menor capacidad de autogestión, pueden determinar la aparición de situaciones de insatisfacción laboral que degeneren en estrés y depresión<sup>16</sup>. La excesiva temporalidad a la que se ven sujetas muchas mujeres aumenta la presión para demostrar constantemente los méritos y las capacidades, tarea que resulta aún más difícil cuando se proyectan en el trabajo estereotipos de género o cuando hay necesidades acuciantes de conciliar vida familiar y vida laboral. Y, a su vez, el trabajo temporal y precario, así como la ocupación de puestos de trabajo subordinados, de rango básico o intermedio, es una condición idónea para la proliferación de conductas de chantaje sexual<sup>17</sup>.

Todo ello pone de relieve la necesidad de integrar el enfoque de sexo/género en todas las actuaciones relativas a la prevención de riesgos laborales, ya que un punto de vista aparentemente neutro pasa por alto las circunstancias descritas, contribuyendo a perpetuar la invisibilidad de los problemas de salud laboral que afectan mayoritariamente a las mujeres. La no consideración e infravaloración de estos riesgos durante décadas ha determinado una mayor desprotección de la seguridad y salud laboral de la mujer que es preciso corregir cuanto antes.

### 3. Políticas europeas dirigidas a integrar el principio de igualdad en la seguridad y salud en el trabajo

La situación que se ha relatado ha propiciado la firme decisión de la Unión Europea de incluir el principio de transversalidad en el diseño de las políticas so-

---

<sup>15</sup> Véase el informe de la Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo, *Workplace Violence and Harassment: a European Picture*, Publications Office of the European Union (2010), en el que se pone de manifiesto que el sexo, junto con otros elementos, como el tipo de ocupación y el sector, en un factor de riesgo respecto a la aparición de las diversas conductas de violencia y acoso.

<sup>16</sup> Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo, *Las cuestiones de género en relación con la Seguridad y Salud en el trabajo. Revisión*, cit., 55, 56, 60.

<sup>17</sup> Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo, *Risk and Trends in the Safety and Health of Women at Work*, cit., 35.

bre seguridad y salud laboral. Así se hizo evidente por primera vez en la Estrategia Comunitaria de Salud y Seguridad (2002-2006)<sup>18</sup>. Los ambiciosos objetivos de la Estrategia de Lisboa, iniciada dos años antes, de incrementar la participación femenina en el mercado de trabajo y propiciar el envejecimiento activo exigían, entre otras actuaciones, una mejora de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo de las mujeres, a fin de ampliar sus posibilidades de entrada y mantenimiento en el mercado laboral. A este respecto, la Estrategia de Seguridad y Salud proponía integrar el enfoque de género en el diseño de las medidas preventivas, los mecanismos de medición y las normas relativas al pago de indemnizaciones, teniendo en cuenta los riesgos frente a los que las mujeres son particularmente sensibles. Pero para llevar a cabo todas estas actuaciones se hacía preciso atender a las diferencias fisiológicas y psicológicas en todo lo relativo a la organización del trabajo, así como en los aspectos ergonómicos y de exposición a agentes físicos, químicos y biológicos<sup>19</sup>.

La tendencia a introducir el principio de igualdad por razón de sexo en la esfera de la seguridad y salud en el trabajo se mantiene en la Estrategia comunitaria de salud y seguridad en el trabajo (2007-2012)<sup>20</sup>. Pero hay que subrayar que su presencia en este documento es significativamente menor que en el primero, pues las referencias a la igualdad se encuentran confinadas en los apartados introductorios, sin que se hayan plasmado con claridad dentro de los objetivos de la Estrategia<sup>21</sup>.

Por su parte, la Estrategia para la Igualdad entre Mujeres y Hombres (2010-2015)<sup>22</sup>, también expone la necesidad de superar las diferencias originadas en

---

<sup>18</sup> Comunicación de la Comisión «Cómo adaptarse a los cambios en la sociedad y en el mundo del trabajo: una nueva Estrategia Comunitaria de Salud y Seguridad (2002-2006)», de 11 de marzo de 2002, COM (2002) 118 final.

<sup>19</sup> Apartados 2.1.1 y 3.1.

<sup>20</sup> Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social y al Comité de las Regiones, «Mejorar la calidad y la productividad en el trabajo: estrategia comunitaria de salud y seguridad en el trabajo (2007-2012)», de 21 de febrero de 2007, COM (2007) 62 final.

<sup>21</sup> El apartado 2, en el que se recogen los principales retos en materia de seguridad y salud en el trabajo, se limita a señalar que «la participación de las mujeres en el empleo sigue aumentando, y en muchos casos va acompañada de una segregación entre los sexos en el mercado laboral. Por consiguiente, es preciso tener más en cuenta los aspectos de salud y seguridad específicos de las mujeres». Y, entre los objetivos de la Estrategia, únicamente en el apartado 5.3, referido a los cambios sociales y demográficos, se prevé que la Agencia Europea, a través de su Observatorio de riesgos, elabore un análisis de los retos específicos que plantea, en materia de salud y seguridad, una mayor integración de las mujeres, los inmigrantes, los trabajadores más jóvenes y los de más edad, a fin de facilitar la identificación y el seguimiento de las tendencias y de los nuevos riesgos, así como la articulación de medidas para hacerles frente.

<sup>22</sup> Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones, de 21 de septiembre de 2010, COM (2010) 491 final.

los roles tradicionalmente atribuidos a cada uno de los sexos, y que afectan a la salud laboral<sup>23</sup>.

Pese a la reiteración y claridad de todas estas declaraciones políticas a favor de la aplicación del principio de transversalidad en el ámbito de la seguridad y salud en el trabajo, su presencia es nula en la normativa europea sobre esta materia. El principio de igualdad formal ha presidido de forma invariable la elaboración de las numerosas Directivas sobre seguridad y salud en el trabajo, que contienen disposiciones comunes para todos los trabajadores, ajenas a las diferencias materiales que puedan existir en la práctica. Lo curioso es que esta tendencia no se ha alterado en los últimos años, de modo que las Directivas más recientes sobre seguridad y salud en el trabajo siguen formulándose en términos neutros, lo que sin duda dificulta la efectividad del principio de transversalidad. El único cambio significativo se refleja en el artículo 1 de la Directiva 2007/30/CE, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio, por la que se modifica la Directiva 89/391/CEE del Consejo, sus directivas específicas y las Directivas 83/477/CEE, 91/383/CEE, 92/29/CEE y 94/33/CE del Consejo, a fin de simplificar y racionalizar los informes sobre su aplicación práctica. Dicho precepto inserta en la Directiva 89/391/CEE un nuevo artículo 17 *bis*, en el que se establece la obligación de los Estados miembros de presentar cada cinco años a la Comisión un informe sobre la aplicación de varias Directivas de seguridad y salud en el trabajo en el que han de aparecer los datos desglosados por género, aunque sólo «cuando se disponga de los mismos y resulte procedente».

En todo caso, frente al decepcionante panorama legislativo, hay que oponer la voluntad política bien definida de operar cambios a favor de una mayor seguridad y salud de las mujeres en el trabajo; voluntad que los Estados ineludiblemente tendrán que tener presente a la hora de diseñar políticas y medidas legislativas<sup>24</sup>. Una vez más, los instrumentos europeos de *soft law* pueden ejercer sobre los Estados una influencia tanto o más decisiva que las tradicionales herramientas de *hard law*.

## II. La integración del principio de igualdad por razón de sexo/género en el sistema jurídico español de prevención de riesgos laborales

### 1. Un cambio de perspectiva auspiciado por la Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres

La integración del principio de transversalidad en el sistema español de prevención de riesgos laborales ha sido obra de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de

<sup>23</sup> Apartado 6.1.

<sup>24</sup> Llano Sánchez, M. (2008), p. 110.

marzo, para la Igualdad efectiva de Mujeres y Hombres. Para empezar, su artículo 4 enuncia con carácter general dicho principio, disponiendo que la igualdad de trato es un principio informador del ordenamiento jurídico conforme al cual han de aplicarse e interpretarse las normas. Esta disposición cambia la lectura de todas las normas jurídicas de nuestro sistema, entre ellas la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, que debe ser reinterpretada en clave de género. Pero además, es preciso señalar otras dos cuestiones a través de las cuales la Ley Orgánica de Igualdad impulsa de forma específica la integración de la perspectiva de género en la prevención de riesgos.

La primera de ellas es el tratamiento preventivo del acoso sexual y por razón de sexo. A lo largo de su articulado la Ley Orgánica de Igualdad ha prestado una amplia atención a estas dos formas de acoso, tratando de esclarecer sus conceptos, así como su tutela laboral y procesal. Pero también ha hecho hincapié en la consideración de tales acosos como riesgos laborales. Así lo pone de manifiesto el artículo 27.3.c), que obliga a las Administraciones Públicas a considerar, dentro de la protección, promoción y mejora de la salud laboral, el acoso sexual y el acoso por razón de sexo. Además, el artículo 48 enuncia una serie de medidas para prevenir estas conductas que habrán de ser tenidas en cuenta en la planificación de la actividad preventiva, pese a que la citada disposición no se refiere al Plan de prevención de riesgos sino al Plan de igualdad.

La segunda ocasión en la que se hace patente el deseo de la Ley Orgánica de Igualdad de integrar el principio de transversalidad en la prevención de riesgos laborales tiene lugar en la Disposición Adicional 12.<sup>a</sup>.1.

Dicha disposición completó los objetivos de la política sobre prevención de riesgos laborales añadiendo un significativo párrafo cuarto al artículo 5 LPRL. En él se establece la obligación de las Administraciones Públicas de promover la efectividad del principio de igualdad entre mujeres y hombres, considerando las variables relacionadas con el sexo en los sistemas de recogida y tratamiento de datos, así 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 estar vinculados con el sexo de los trabajadores.

Esta previsión tiene una gran relevancia, pues el avance normativo y práctico en prevención de riesgos laborales depende de la información previa que aporten estudios científicos y estadísticos sobre la seguridad y salud de los trabajadores. Y una de las circunstancias que ha contribuido a lastrar la protección de la seguridad y salud en el trabajo de las mujeres ha sido y es la falta de estudios científicos y estadísticos suficientes que permitan detectar las áreas en las que es necesario intervenir y cómo ha de llevarse a cabo esa intervención<sup>25</sup>.

---

<sup>25</sup> Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo, *Risks and Trends in the Safety and Health of women at work*, cit., 33.

Por otro lado, aunque los destinatarios de la norma son los poderes públicos, el artículo afecta de manera muy directa a los empresarios, pues para que la Administración pueda poner en práctica dicha obligación legal, será necesario que las empresas le faciliten los datos desagregados por sexos, lo cual les obligará a su vez a tener en cuenta esta variable de forma diferenciada en la gestión interna de su sistema de prevención<sup>26</sup>.

Pero además, se pretende que los análisis estadísticos y científicos promovidos por las instituciones públicas contribuyan a determinar cómo se puede integrar la perspectiva de sexo/género en las actuaciones relacionadas con la prevención de riesgos laborales, desde la evaluación de los riesgos hasta el diseño de los equipos de protección individual, pasando por la adopción de las medidas que conforman la planificación de la actividad preventiva. A este respecto, hay que recordar que uno de los principios que rigen la actividad preventiva consiste precisamente en tener en cuenta la evolución de la técnica —artículo 15.1.e) LPRL—, de modo que si se producen avances científicos y técnicos a favor de una mejor integración de la perspectiva de género en la prevención de riesgos laborales, el empresario deberá incorporarlos a la gestión de su sistema preventivo.

Poco después de la entrada en vigor de la Ley Orgánica de Igualdad se aprobó la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2007-2012, que recoge la Estrategia Europea y la adapta al plano nacional. Partiendo de ahí, era de esperar que la Estrategia Española incidiese en el principio de transversalidad, como garantía de la igualdad por razón de sexo y género. Y así es, ya que el apartado 4, relativo a la necesidad de desarrollar y consolidar la cultura de la prevención, indica que las políticas públicas sobre seguridad y salud en el trabajo deberán tomar en consideración determinadas variables relativas a los colectivos a los que se dirigen, como la edad, el género, la migración o la discapacidad. No obstante, esta declaración de intenciones es la única referencia expresa a la seguridad y salud de la mujer que contiene la Estrategia, lo cual resulta bastante escaso.

Por otro lado, la Estrategia española se dirige fundamentalmente a la prevención de la siniestralidad laboral, dentro de la que se engloban los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales que causan la muerte o graves perjuicios para la salud. Aunque se trata sin duda de una lacra que exige los esfuerzos de sociedad y poderes públicos para su erradicación, el hecho de que la mayor parte de la atención y los recursos se centren en esta faceta de la prevención de riesgos lleva a descuidar otros aspectos de seguridad y salud laboral que afectan en mayor medida a las mujeres, como ya se ha dicho. Por desgracia, la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2007-2012 constituye un ejemplo de cómo una norma neutra puede resultar poco beneficiosa para el sexo femenino.

---

<sup>26</sup> Ferradans Caramés, C. (2011), p. 153.

En cambio, es más rico en previsiones sobre salud laboral de la mujer el Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades (2008-2011). En consonancia con la Ley Orgánica de Igualdad, el Plan incluye entre sus actuaciones específicas fomentar que los sistemas de información en salud laboral recojan sistemáticamente información desagregada por sexo, contemplando asimismo las consecuencias para la salud que se derivan de las condiciones en las que se desarrolla el trabajo doméstico, la doble jornada y la dedicación a cuidados informales. También se prevé revisar, junto con el Ministerio de Trabajo, las organizaciones sindicales y otros agentes implicados, los aspectos de salud laboral desde el enfoque de género, en especial los instrumentos para la evaluación de riesgos y la lista de enfermedades profesionales. Por último, se plasma el compromiso de potenciar medidas que aborden los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales que se manifiestan de manera exclusiva o tienen alta prevalencia en mujeres, con la finalidad de detectar y de prevenir sus causas. Y se subraya la necesidad de considerar dentro de la protección, promoción y mejora de la salud laboral el acoso sexual y el acoso por razón de sexo<sup>27</sup>.

La diferente consideración de la seguridad y salud en el trabajo del sexo femenino en la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2007-2012 y en el Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades (2008-2011) revela una falta de armonización y coordinación entre las políticas de igualdad y de prevención de riesgos laborales que no favorece el objetivo de alcanzar mayores índices de seguridad laboral para las mujeres. Por consiguiente, es precisa una mayor cohesión entre las actuaciones políticas que se lleven a cabo en estos dos ámbitos.

## 2. La integración de la perspectiva de sexo/género en las normas sobre prevención de riesgos laborales: dificultades y tribulaciones

### A. *La neutralidad de la normativa española sobre prevención de riesgos laborales*

De modo similar a lo que sucede en el ámbito de la Unión Europea, las declaraciones de intenciones políticas relativas a la integración de la perspectiva de sexo/género en la prevención de riesgos no se reflejan en la normativa de seguridad y salud en el trabajo, cuyas disposiciones siguen estando formuladas de manera neutra.

La única excepción es la circunstancia de la maternidad, que sí ha sido contemplada de forma específica por el artículo 26 LPRL y normas concordantes del Estatuto de los Trabajadores y de la Ley General de la Seguridad Social. Por lo demás, otros aspectos fisiológicos, como la predisposición a padecer cier-

---

<sup>27</sup> Objetivos 1.5, 2.9 y 3.8 del Eje 7, sobre Salud.

tas patologías en función del sexo o la diferente complexión física de mujeres y hombres no han hallado reflejo en las normas jurídicas sobre prevención de riesgos, aunque sí en algunas normas técnicas<sup>28</sup>.

La neutralidad que caracteriza al sistema jurídico español tiene una explicación histórica clara, y es que cuando la mujer comenzó a incorporarse al mercado de trabajo, se dictaron normas que tuvieron en cuenta pretendidas diferencias por razón de sexo/género para reforzar la protección dispensada a las trabajadoras. Se trataba de normas de corte paternalista, que impedían a la mujer la realización de ciertos trabajos con el fin de proteger la función femenina de reproducción, pero también de reservar a los varones los puestos de trabajo que en determinados sectores estaban asumiendo cada vez más las mujeres, a causa de su menor coste laboral. En definitiva, las premisas ideológicas de dicha legislación supuestamente protectora eran el carácter secundario y marginal del trabajo femenino, así como la debilidad física y moral de la mujer trabajadora<sup>29</sup>.

En ese orden de cosas, tener en cuenta las diferencias —o presuntas diferencias— derivadas del sexo contribuía a profundizar en la desigualdad por ra-

---

<sup>28</sup> En las normas técnicas elaboradas por el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo para orientar la evaluación de riesgos y el resto de la planificación de la actividad preventiva se puede encontrar alguna referencia al sexo de los trabajadores, si bien en contadas ocasiones. Por ejemplo, mientras el Real Decreto 487/1997, de 14 de abril, que establece las disposiciones mínimas de seguridad y salud relativas a la manipulación manual de cargas que entrañe riesgos, en particular dorsolumbares, para los trabajadores, no menciona en absoluto el sexo de los trabajadores, la La Guía Técnica del INSHT para la evaluación y prevención de los riesgos originados por manipulación manual de cargas (2003), fija el peso máximo que pueden llevar los hombres sin riesgo para su salud en veinticinco kilos, y el que pueden llevar las mujeres en quince kilos, aunque advierte que se trata de una generalización susceptible de múltiples excepciones. La medida de seguridad sugerida por la Guía a las empresas consiste en disponer que el peso máximo para transportar sean quince kilos, con independencia del sexo de los trabajadores, de forma que todos quedarían protegidos. Pero, al margen de esta observación, en la que se toma el sexo como factor diferencial, es evidente que la guía ha sido elaborada para un trabajador masculino del sector industrial, sin que se haya tenido suficientemente en cuenta el esfuerzo físico que tiene que llevarse a cabo en otras actividades feminizadas, como las de sanidad y cuidado, que exigen que el trabajador mueva a la persona que atiende y cuyo peso en la mayoría de los supuestos sobrepasa los quince kilos. Además, en este tipo de trabajos no resulta sencillo adoptar las posturas para el levantamiento recomendadas en la guía.

En otras ocasiones son las Notas Técnicas del INSHT las que incorporan alguna referencia muy parca acerca del sexo de los trabajadores. Entre ellas hay que citar la Nota Técnica núm. 175, sobre «Evaluación de las condiciones de trabajo: el método L.E.S.T.», en la que se presta atención a las condiciones laborales que afectan en mayor medida a las mujeres, siendo además el sexo de las personas uno de los indicadores que habrá que tener en cuenta al interpretar los resultados. O bien las Notas Técnicas 487, sobre «Neurotoxicidad: agentes neurotóxicos», y 450, sobre «Factores Psicosociales: fases para su evaluación», en las que también se señala que el sexo es uno de los elementos a tener en cuenta para valorar los riesgos y la repercusión de los mismos sobre la salud, sin ir más allá de esta mera referencia.

<sup>29</sup> Valdés Dal-Ré, F. (2009), 297.

zón de género. Como ejemplo de ello baste citar la prohibición del trabajo nocturno de las mujeres, o del trabajo en el interior de las minas<sup>30</sup>.

Como reacción frente al criterio proteccionista que reforzaba la discriminación por razón de sexo/género, se optó por la perspectiva neutra que todavía está presente en la normativa sobre prevención de riesgos laborales. Sin embargo, en los últimos años se ha tomado conciencia de que tal neutralidad, garante de la igualdad formal, no es suficiente para alcanzar la igualdad material entre mujeres y hombres, ya que la regulación aparentemente inocua de ciertas condiciones de trabajo puede tener un impacto distinto sobre la salud de los trabajadores en función de su sexo. Por consiguiente, la neutralidad de la legislación sobre prevención de riesgos laborales puede ser tan perjudicial para la igualdad por razón de sexo como la vieja normativa proteccionista.

La comprobación de las deficiencias del enfoque neutral en materia preventiva ha hecho sentir de nuevo la necesidad de tomar el sexo como factor relevante. Pero, lógicamente, esa necesidad no puede ser satisfecha de la misma forma que en el pasado.

La integración de la perspectiva de igualdad por razón de sexo en la normativa sobre prevención de riesgos laborales debe llevarse a cabo con sumo cuidado, pues una incorrecta implementación de este objetivo puede producir efectos inversos. Por un lado, podría darse un efecto *boomerang* consistente en el rechazo a la contratación de trabajadoras, si resultan más costosas desde el punto de vista de la prevención de riesgos laborales. Y, por otro lado, podría suceder que las medidas articuladas con la finalidad de mejorar la seguridad y salud laboral de las trabajadoras, tiendan a perpetuar los roles atribuidos a su sexo, contribuyendo de esta forma al mantenimiento de las desigualdades.

---

<sup>30</sup> La Organización Internacional del Trabajo incidió a través de varios Convenios en la prohibición del trabajo nocturno de las mujeres en las denominadas empresas industriales. El primero de ellos fue el Convenio n.º 4 OIT, de 1919, relativo al trabajo nocturno de las mujeres, revisado por el Convenio n.º 41 OIT, de 1934, con el mismo título. A su vez, éste fue revisado por el Convenio n.º 89 OIT, de 1948, relativo al trabajo nocturno de las mujeres empleadas en la industria, al que finalmente se añadió el Protocolo de 1990, mediante el que se permiten excepciones a las prohibiciones. Aunque los citados Convenios fueron objeto de numerosas ratificaciones, en época más reciente se ha producido una auténtica lluvia de denuncias, de modo que más de un tercio de los Estados que los ratificaron hoy los han denunciado.

Por lo que respecta al trabajo en las minas, el Convenio n.º 45 OIT, de 1935, relativo al empleo de las mujeres en los trabajos subterráneos de toda clase de minas, prohibía a las mujeres desarrollar actividades laborales en el interior de las minas, aunque preveía la posibilidad de que los Estados miembros estableciesen excepciones en diversas circunstancias.

En España el trabajo femenino en el interior de las minas fue prohibido por el Reglamento de Policía Minera de 15 de julio de 1897, y el trabajo nocturno por la Ley de 11 de julio de 1912. Dichas prohibiciones se mantuvieron hasta las últimas décadas del siglo xx. Sobre estas cuestiones véase Valdés Dal-Ré, F. (2009), pp. 275-310, y López Rubia, E. (2010), pp. 41-81.



Ante este panorama, la pregunta clave es cómo integrar el principio de igualdad por razón de sexo/género en el sistema español de prevención de riesgos laborales a fin de que se alcance el objetivo de conseguir mayores índices de igualdad efectiva y de salud laboral, sin perpetuar diferencias ya existentes o generar otras nuevas.

B. *¿Son las mujeres trabajadoras especialmente sensibles a determinados riesgos?*

Pese a la formulación neutra de las normas internas sobre prevención de riesgos laborales, el sistema de seguridad y salud instaurado por la Ley de Prevención de Riesgos Laborales está capacitado desde sus orígenes para prestar una atención diferenciada a los problemas de salud laboral que afectan en mayor medida a las mujeres. No en vano el artículo 15.1.d) LPRL recoge entre los principios de la acción preventiva la adaptación del trabajo a la persona, en función del cual es preciso tener en cuenta las características personales de cada individuo a la hora de garantizar el derecho a la protección de su seguridad y salud en el trabajo<sup>31</sup>.

Aunque la adaptación del trabajo a la persona ha de estar presente en todas las actuaciones preventivas que se lleven a cabo, dicho principio ha sido objeto de un desarrollo particular en el artículo 25 LPRL, dedicado a la protección de trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos. En virtud de este precepto, el empresario queda obligado a garantizar de manera específica la protección de los trabajadores que, por sus propias características personales o estado biológico conocido, sean especialmente sensibles a los riesgos derivados del trabajo. Por consiguiente, este tipo de protección se desencadenaría cuando las características del sujeto determinasen una situación de riesgo superior o diferente a la que afecta a los demás trabajadores, que aconsejase una respuesta singular desde el punto de vista preventivo. Para ello, el empresario deberá tener en cuenta dichas características en las evaluaciones de riesgos, adoptando las medidas preventivas y de protección necesarias, pero además, no podrá emplear a tales trabajadores en los puestos de trabajo cuyo desempeño pudiera generar una situación de peligro para ellos mismos o para terceros.

Pese a su aparente sencillez, el precepto presenta varios puntos oscuros, siendo uno de ellos la delimitación de su ámbito subjetivo. Dado que la Ley de Prevención de Riesgos Laborales dedica disposiciones específicas a ciertos colectivos de trabajadores especialmente sensibles, como los menores de edad, mujeres embarazadas o en periodo de lactancia, así como trabajadores temporales y

---

<sup>31</sup> Se trata, a su vez, de un principio básico del sistema comunitario de seguridad y salud laboral, recogido en el artículo 6.2.d) de la Directiva 89/391/CEE del Consejo, de 12 de junio, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud de los trabajadores en el trabajo.

cedidos por empresas de trabajo temporal, es preciso buscar otros perfiles aptos de ser encuadrados en el artículo 25 LPRL.

Tradicionalmente, la doctrina científica y judicial ha considerado que el artículo 25.1 LPRL actúa como un cajón de sastre capaz de cubrir la protección de los trabajadores «que presenten factores sobreañadidos de padecer daño en su salud debido a sus condiciones personales»<sup>32</sup>. La referencia del precepto a las características personales y al estado biológico conocido, hace pensar en supuestos en los que la condición de especial sensibilidad tiene carácter individual<sup>33</sup>, y además el trabajador que la porta no pertenece a los colectivos para los que se articulan disposiciones específicas —artículos 26, 27 y 28 LPRL—. En este sentido, se ha venido considerando que, junto a los discapacitados físicos, psíquicos y sensoriales, a los que se refiere expresamente el artículo 25.1 LPRL, son trabajadores especialmente sensibles quienes padezcan, entre otros, defectos o dolencias físicas tales como epilepsia, calambres, vértigos, vista defectuosa<sup>34</sup>, alergias, síndrome de inmunodeficiencia adquirida, desarrollo del trabajo bajo la influencia de determinados fármacos o drogas, o bien quienes por su personalidad sean más vulnerables que otros trabajadores a los riesgos psicosociales<sup>35</sup>.

Además, se ha defendido la posibilidad de aplicar este precepto a grupos de trabajadores identificados por un rasgo que permitiría presumir, salvo prueba en contrario, su especial sensibilidad hacia ciertos riesgos, como por ejemplo, los trabajadores jóvenes, aunque mayores de edad, o los trabajadores de edad avanzada<sup>36</sup>. En tales casos, la mera pertenencia al colectivo de riesgo determinaría la consideración del trabajador como especialmente sensible y la consiguiente aplicación de las medidas previstas en el artículo 25 LPRL.

Llegados a este punto, se plantea la pregunta de si las mujeres podrían ser consideradas trabajadoras especialmente sensibles a determinados riesgos, como vía para introducir la perspectiva de sexo/género en la prevención de riesgos laborales. Esta hipótesis reúne argumentos a favor y en contra.

---

<sup>32</sup> STSJ de Castilla y León núm. 356/2006, de 20 de abril, f. j. único, y STSJ de Madrid núm. 531/2011, de 20 de mayo, f. j. 2.º.

<sup>33</sup> Por el contrario, el artículo 15 de la Directiva 89/391/CEE, del Consejo, de 12 de junio, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud de los trabajadores en el trabajo, se refiere a «grupos expuestos a riesgos especialmente sensibles» que les afectan de manera específica.

<sup>34</sup> Cabeza Pereiro, J. y Lousada Arochena, J.F. (1998), pp. 141-143. De esta manera se recupera por vía interpretativa una norma ya presente en la legislación preconstitucional en la que se ordenaba no emplear a las personas que padeciesen algunas de las dolencias arriba mencionadas en trabajos peligrosos para sí mismos o para terceros (Cos Egea, M., 2010, pp. 2 y 3 de 25).

<sup>35</sup> Cos Egea, M. (2010), pp. 2 y 3 de 25.

<sup>36</sup> Cabeza Pereiro, J. y Lousada Arochena, J.F. (1998), p. 144; García Ninet, J.I. y Vicente Palacios, A. (2004), pp. 252, 253; Moreno Solana, A. (2010), pp. 43, 44, 48, 49 y 57, y Gómez-Millán Herencia, M.J. (2011), p. 7 de 13.

Entre los primeros, cabe sostener que la atribución a las trabajadoras de esta condición en ciertos casos podría contribuir a dar relevancia a algunos riesgos que afectan en mayor medida a las mujeres, y a determinar las medidas de protección adecuadas. Pero hay una importante limitación a este respecto. Según ha quedado expuesto, los riesgos que afectan en mayor medida a las mujeres no provienen de las características fisiológicas propias del sexo femenino, sino de factores asociados a la asunción de roles de género. Por lo tanto, la mayor parte de los riesgos «feminizados» sólo lo son en el sentido estadístico de que inciden sobre un mayor número de mujeres que de hombres. En estas circunstancias, no parece conveniente atribuir a las mujeres la condición de trabajadoras especialmente sensibles a determinados riesgos, pues ello implicaría asumir jurídicamente el reparto social de roles de género.

En consecuencia, si se admite el interés de atribuir a las mujeres la condición de trabajadoras especialmente sensibles, ello sólo sería factible respecto a riesgos que afecten a condiciones basadas en la distinta configuración fisiológica de mujeres y hombres, excluyendo las situaciones de embarazo y parto, que ya tienen un tratamiento específico. Por ejemplo, podría considerarse a las trabajadoras como especialmente sensibles cuando se haya demostrado científicamente que la exposición a una sustancia o agente puede dar lugar a cáncer de mama o de útero, alteraciones hormonales, anomalías en el ciclo menstrual, o a problemas circulatorios en las extremidades inferiores si el trabajo exige permanecer mucho tiempo de pie<sup>37</sup>.

Pese a todo, hay ciertos argumentos contrarios a la consideración de la mujer como trabajadora especialmente sensible a determinados riesgos que es preciso tener en cuenta. En primer lugar, como ya se ha adelantado, atendiendo al tenor literal del artículo 25.1 LPRL, no está claro que la condición de especial sensibilidad sea predicable de grupos de trabajadores, tanto por su tenor literal como por el tipo de medidas a las que queda obligado el empresario. La doctrina científica ha destacado que en ocasiones la negociación colectiva ha previsto una protección especial para determinados colectivos, negando al mismo tiempo que tuviesen la consideración de trabajadores especialmente sensibles para evitar la aplicación del artículo 25.1 LPRL. Esto demuestra que la consideración pormenorizada de los riesgos que tienen mayor incidencia en un determinado tipo de trabajadores no tiene por qué articularse necesariamente a través de la categoría de trabajadores especialmente sensibles<sup>38</sup>.

Por otro lado, atribuir a las mujeres la condición de trabajadores especialmente sensibles frente a determinados riesgos puede constituir una fuente de

---

<sup>37</sup> Probablemente los supuestos en los que los riesgos presentes en el trabajo puedan desencadenar cáncer de útero u otras afecciones del órgano reproductor femenino, incluidas las que inciden en la menstruación, pueden ser incardinados en el artículo 25.2 LPRL, que se refiere precisamente a riesgos que afecten a la fertilidad de los trabajadores/as.

<sup>38</sup> García Ninet, J.I. y Vicente Palacio, A. (2004), p. 252.

desigualdad, dando lugar a nuevos estereotipos en materia de seguridad y salud laboral, o contribuyendo al mantenimiento de los ya existentes. Según la Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo, «hay que recordar que las mujeres, tanto como los hombres, no son un grupo de empleados, que son una fuerza laboral diversa y las necesidades de los diferentes grupos de edades y de diferentes culturas, dentro de este cuerpo de los trabajadores, puede ser diferente»<sup>39</sup>. Así pues, es preciso evitar que la segregación de datos en función del sexo y la consideración de los mismos a la hora de planificar la actividad preventiva genere prejuicios que pueden causar un impacto adverso sobre la mujer.

Por último, hay otra razón de peso que se opone a la consideración de las mujeres como trabajadoras especialmente sensibles a ciertos riesgos. Se trata de la prohibición del artículo 25 LPRL de emplear a estos trabajadores cuando no sea posible garantizar su seguridad y salud en el trabajo. La doctrina interpreta esta regla como una prohibición de contratar cuando no se haya iniciado la relación laboral, y como un deber de modificar las condiciones de trabajo cuando la relación laboral esté en curso, o incluso de extinguir el contrato si fuese necesario<sup>40</sup>. Si la consideración de las mujeres como trabajadoras especialmente sensibles frente a ciertos riesgos implicase la posibilidad automática de aplicar estas medidas, simplemente por pertenecer al colectivo objeto de protección especial, está claro que se trataría de una discriminación directa por razón de sexo. Pero, aún en el caso de que tal aplicación no fuese automática, sino que dependiese de un análisis del caso concreto, es probable que la previa calificación de trabajador especialmente sensible favoreciera la aplicación de las medidas descritas en el artículo 25.1 LPRL en caso de duda. Y este tipo de proceder tampoco sería acorde con la no discriminación por razón de sexo.

### C. *Obligación legal de tener en cuenta la dimensión de género en el Plan de prevención de riesgos laborales*

En definitiva, el equilibrio entre el principio de igualdad y no discriminación y el derecho-deber de protección de la seguridad y salud en el trabajo se torna precario cuando se intenta plasmar en el cuadro de obligaciones empresariales que conforman el sistema de prevención de riesgos laborales.

Por eso, es sin duda más correcto que la perspectiva de sexo/género se integre en el sistema de prevención de riesgos laborales a través de las actuaciones políticas de los poderes públicos, vinculados por el principio de transversalidad en virtud de los artículos 4, 14 y 15 LOI, y de las actuaciones empresariales relativas a la elaboración y puesta en práctica del Plan de prevención de riesgos la-

---

<sup>39</sup> European Agency for Safety and Health at Work, *Risks and Trends in the Safety and Health of women at work* (2010), 33.

<sup>40</sup> Moreno Solana, A. (2010), pp. 72-81.

borales. Aunque la Ley de Prevención de Riesgos Laborales no formula de manera directa la obligación empresarial de incorporar la perspectiva de género en la evaluación de riesgos y la planificación de la actividad preventiva, ésta se sustenta en la obligación general del artículo 14 LPRL, a tenor de la cual el empresario debe garantizar una protección *eficaz* de la seguridad y salud en el trabajo. Partiendo de que la eficacia de la protección sólo es posible si se tienen en cuenta en su correcta dimensión los riesgos que afectan a las trabajadoras, se hace evidente la necesidad de integrar la perspectiva de sexo/género en el sistema empresarial de prevención de riesgos laborales<sup>41</sup>.

Pero además, los principios de la acción preventiva contenidos en el artículo 15.1.d) y e) LPRL, que obligan a adaptar el trabajo a la persona y a tener en cuenta la evolución de la técnica, resultan esenciales para hacer emerger un deber empresarial de integrar la perspectiva de género en la actividad preventiva<sup>42</sup>.

Consciente de ello, la Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo ha señalado que es preciso tener en cuenta los aspectos de género en todas las fases que componen la elaboración del Plan de prevención de riesgos laborales, desde la identificación de los riesgos, en la que resulta esencial hacer visibles los que afectan a las mujeres, hasta la puesta en práctica de soluciones y la supervisión y control de su cumplimiento, pasando por la evaluación de los riesgos, en la que han de desecharse ideas preconcebidas para valorar con objetividad su intensidad<sup>43</sup>.

### III. Algunas medidas útiles para una integración estratégica de la perspectiva de sexo/género en las actuaciones en materia preventiva

A la vista de todo lo anterior, hay que concluir que la integración de la perspectiva de sexo/género en la prevención de riesgos laborales ha de llevarse a cabo principalmente a través de tres actores: los empresarios, en la elaboración y ejecución del Plan de prevención de riesgos laborales y de otros instrumentos vinculados a la gestión empresarial, como los planes de igualdad o los compromisos de responsabilidad social corporativa; los poderes públicos, mediante el diseño de las políticas de igualdad y seguridad y salud que les competen; y los

---

<sup>41</sup> Martín Hernández, M.L. (2008), pp. 127, 130, 131 y (2010), pp. 28 y 30.

<sup>42</sup> Areal Calama, I. (2001), p. 190.

<sup>43</sup> Hoja Informativa de la Agencia Europea de Seguridad y Salud en el Trabajo número 43, «La inclusión de los aspectos de género en la evaluación de riesgos», disponible en <http://osha.europa.eu/es/publications/factsheets/43>.

agentes sociales, en la negociación de convenios, acuerdos y planes empresariales, así como en la participación en la empresa. En consecuencia, el principio de transversalidad por razón de sexo/género adquiere en la prevención de riesgos laborales una relevante dimensión estratégica que predomina sobre la estrictamente jurídica.

En las páginas que siguen se van a enumerar varias medidas convenientes para llevar a cabo dicha integración. El elenco dista mucho de ser exhaustivo, pero probablemente ofrece un panorama significativo respecto de algunas actuaciones relevantes. Unas ya están siendo atendidas, mientras que otras precisan de mayor impulso. En cualquier caso, es necesario perseverar en el desarrollo de todas, a fin de satisfacer el principio de igualdad material en la prevención de riesgos laborales.

### **1. Evitar prejuicios y presunciones respecto a la incidencia de los riesgos laborales sobre los trabajadores en función de su sexo**

Al igual que sucede en el plano normativo, la consideración del factor sexo/género en las actuaciones preventivas llevadas a cabo en el seno de la empresa es una cuestión compleja, ya que puede causar efectos opuestos a los deseados. Por una parte, es preciso conocer qué condiciones de trabajo afectan en mayor o distinta medida a las mujeres frente a los hombres, pero por otra parte hay que evitar extraer generalizaciones y conclusiones automáticas de dichos datos, pues éstas podrían desembocar en nuevas estigmatizaciones y estereotipos basados en el sexo o el género<sup>44</sup>.

Cuando los análisis científicos en materia preventiva así lo recomienden, el sexo debe ser un indicador a tener en cuenta en la evaluación de riesgos laborales, pero es cada evaluación específica la que ha de determinar su relevancia a la vista del concreto puesto de trabajo, las funciones asignadas, el modelo organizativo implantado en la empresa, la presencia o ausencia de otros riesgos con los que se pueden generar sinergias que incrementen el peligro para la salud, e incluso las características personales de la trabajadora, entre otros elementos.

### **2. Fomentar la participación femenina en todas las actuaciones relativas a la prevención de riesgos laborales, así como la formación de los delegados de prevención**

La consulta y participación equilibrada de los trabajadores son principios generales del sistema español de prevención de riesgos, tal y como se desprende del

---

<sup>44</sup> Advierte en torno a este peligro la Hoja Informativa de la Agencia Europea de Seguridad y Salud en el Trabajo número 87, «Diversidad de los trabajadores y evaluación de riesgos: garantizar la cobertura para todos», disponible en <http://osha.europa.eu/es/publications/factsheets/87>.

artículo 2 LPRL<sup>45</sup>. Por medio de ellos la ley pretende implicar a los trabajadores en el sistema de prevención empresarial, no sólo para hacer posible el control y la vigilancia de la actuación del empresario, sino también para garantizar su contribución en el diseño y gestión del sistema empresarial de seguridad y salud en el trabajo.

Así, el artículo 18 regula con carácter general los derechos de información, consulta y participación de los trabajadores, que se desarrollan con mayor detalle en el capítulo V. Ahora bien, la ley desea canalizar los derechos mencionados a través de los representantes de los trabajadores, reservando la posibilidad de que los trabajadores los ejerzan directamente sólo para los supuestos en que no haya representantes. Con este fin se crean dos plataformas de representación específica en materia de riesgos laborales: los delegados de prevención y el comité de seguridad y salud. Los primeros son elegidos por y entre los delegados de personal, aunque en las empresas de menos de treinta trabajadores el delegado de personal será a su vez delegado de prevención, mientras que el comité de seguridad y salud, compuesto de forma paritaria por los delegados de prevención y los representantes del empresario, será obligatorio en empresas o centros de trabajo con más de cincuenta trabajadores.

Si bien los representantes deben hacer suyas todas las sensibilidades y preocupaciones de los trabajadores representados, y trasmitirlas al empresario, la vía más adecuada para garantizar que el enfoque de género se integre en el sistema de prevención de la empresa es que las mujeres se hagan cargo de labores de representación en materia de prevención de riesgos laborales. Además, la correcta visualización de los riesgos, al margen de ideas preconcebidas, exige que las trabajadoras aporten su percepción directa acerca de los mismos y de los problemas de salud<sup>46</sup>.

Por ello, la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo indica que es importante asegurar que las trabajadoras participen en el desarrollo de las estrategias empresariales de seguridad y salud laboral, así como en su implementación en el lugar de trabajo mediante la asunción directa de funciones representativas. A este respecto, los agentes sociales juegan un papel clave para la efectiva integración del principio de transversalidad en el sistema empresarial de prevención de riesgos laborales<sup>47</sup>.

Sin embargo, en España este objetivo se topa con un problema endémico, que es la escasa participación directa de la mujer en labores representativas. En

---

<sup>45</sup> Como en tantas otras ocasiones, la norma española traspone fielmente el artículo 1.2 de la Directiva 89/391/CEE del Consejo, de 12 de junio, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud de los trabajadores en el trabajo.

<sup>46</sup> Areal Calama, I. (2001), p. 191.

<sup>47</sup> *Risks and Trends in the Safety and Health of women at work*, cit., 36, y Hoja Informativa de la Agencia Europea de Seguridad y Salud en el Trabajo número 43, «La inclusión de los aspectos de género en la evaluación de riesgos», cit.

líneas generales, se puede decir que el ámbito de la representación y la negociación colectiva presenta aún hoy un carácter claramente masculinizado y, lo que es peor, poco permeable a la penetración de los principios de igualdad y no discriminación por razón de sexo y género<sup>48</sup>. Puesto que el sistema de representación en prevención de riesgos laborales se construye sobre el de representación legal de los trabajadores, el problema apuntado se traslada al marco de la prevención de riesgos, de modo que no es previsible que las mujeres asuman con igual frecuencia que los hombres la representación en materia de seguridad y salud en el trabajo. Probablemente, para nivelar una situación que no parece capaz de corregirse de forma espontánea hubiera sido deseable el establecimiento de cuotas reservadas al sexo femenino en los sistemas de representatividad de los trabajadores. No obstante, esta posibilidad, que fue barajada durante el proceso de elaboración de la Ley Orgánica de Igualdad, no consiguió salir adelante.

En todo caso, hay que tener presente que el sistema de designación de los delegados de prevención entre y por los delegados de personal no es imperativo, sino que el artículo 35.4 LPRL admite que los convenios colectivos establezcan otros sistemas alternativos, siempre que la facultad de designación corresponda a los representantes de personal o a los propios trabajadores. Por consiguiente, los negociadores de los convenios a nivel de empresa o sector tienen a su alcance la posibilidad de garantizar la participación equitativa de las trabajadoras en la prevención de riesgos laborales.

Con independencia de todo lo anterior, otra medida que conviene adoptar pasa por incluir aspectos relativos a la igualdad de sexo y género en la formación impartida a los delegados de personal y delegados de prevención<sup>49</sup>.

Por otro lado, en las microempresas de menos de seis trabajadores, al no haber delegado de personal, los trabajadores ejercen directamente los derechos de participación. En principio, podría pensarse que esto puede favorecer la participación de las trabajadoras en sectores de actividad feminizados en los que el tejido empresarial está compuesto mayoritariamente por microempresas, como el comercio o la hostelería. Pero no hay que olvidar que cuando no hay mecanismos de representación de los trabajadores, éstos tienen menos libertad para defender sus intereses, debido al temor ante posibles represalias del empresario. Si a ello se une que en los sectores indicados las mujeres suelen desempeñar pues-

---

<sup>48</sup> Lousada Arochena, J.F. (2007), 159.

<sup>49</sup> Por ejemplo, el Eje 5 del Plan de Igualdad de oportunidades para empleadas y empleados públicos de la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha (D.O. de Castilla-La Mancha, de 2 de marzo de 2011), que lleva por rótulo «Salud laboral y prevención de riesgos laborales desde una perspectiva de género», propone «incluir contenidos que contemplen la perspectiva de género en la prevención de los riesgos laborales en la formación que reciben los y las miembros de los comités de seguridad y salud laboral así como los y las delegadas de prevención».



tos básicos, con contratos precarios, no cabe esperar que adopten una posición muy activa en relación con la prevención de riesgos laborales.

Pero la necesidad de una mayor participación femenina no se reduce al ámbito empresarial, sino que alcanza también a la elaboración y puesta en práctica de las políticas públicas. El artículo 5.1.b) LPRL indica que «la elaboración de la política preventiva se llevará a cabo con la participación de los empresarios y de los trabajadores a través de sus organizaciones empresariales y sindicales más representativas», con lo que nuevamente reaparece el problema de la menor presencia de la mujer en las actividades sindicales. En todo caso, puesto que los cauces de participación de los agentes sociales se han institucionalizado, a través de la Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo y la Fundación para la Prevención de Riesgos Laborales adscrita a la misma en el plano estatal, y de órganos similares de carácter tripartito en las Comunidades Autónomas, es de esperar que la composición de dichos órganos se determine de acuerdo con el principio de paridad enunciado en los artículos 14 y 16 LOI. De este modo, se lograría la deseada participación femenina en la definición de las líneas políticas de la prevención de riesgos laborales.

### **3. Prestar más atención a los riesgos que estadísticamente afectan en mayor medida a las mujeres**

Puesto que hay riesgos que tienen una incidencia mayor sobre las mujeres, hay que prestar más atención a los mismos, pasando de un enfoque preventivo centrado casi en exclusiva en los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, a otro enfoque amplio e integral que tome en cuenta otras áreas de riesgo para la salud<sup>50</sup>.

A este respecto, la Disposición Adicional 9.<sup>a</sup> LOI abrió un horizonte esperanzador, al modificar el artículo 11.2.g) de la Ley 16/2003, de 28 de mayo, de cohesión y calidad del Sistema Nacional de Salud, para incluir entre las prestaciones de salud pública «la promoción y protección de la salud laboral, con especial consideración a los riesgos y necesidades específicos de las trabajadoras». Ahora bien, poco ha durado ese mandato expreso de transversalidad dirigido a los servicios públicos de salud, pues la Disposición final 2.<sup>a</sup> de la Ley 33/2011, de 4 de octubre, General de Salud Pública, ha reformado nuevamente el artículo 11 de la Ley 16/2003 para hacer desaparecer por completo la perspectiva de género, pues a partir de la entrada en vigor de esta última reforma, el apartado 2.h) de dicho artículo simplemente dispone que entre las prestaciones de salud pública se encuentra «la promoción y protección de la salud laboral».

---

<sup>50</sup> *Risks and Trends in the Safety and Health of women at work*, cit., 36.

La abrogación de la perspectiva de género resulta inexplicable, máxime si se tiene en cuenta que los artículos 32, 33 y 34 de la Ley General de Salud Pública, que versan sobre salud laboral, no incluyen tampoco ninguna referencia a la necesidad de prestar una especial atención a los riesgos laborales que afectan en mayor medida a las mujeres, y que por lo general han sido subestimados. Así pues, habrá que conformarse con las declaraciones de carácter general incluidas en los artículos 3.a) y 6.1 de la citada Ley, en los que se hace referencia al principio de igualdad y no discriminación y a la integración de la perspectiva de género en el ámbito de la salud pública.

Pese a la presencia de dichas declaraciones generales, no hubiera estado de más subrayar la aplicabilidad de tales principios en el ámbito de la salud laboral, donde con frecuencia han sido obviados.

Así pues, la correcta integración de la perspectiva de género en el marco de la seguridad y salud en el trabajo requiere evitar prejuicios respecto a la incidencia de los riesgos sobre la salud y dar la dimensión adecuada a los riesgos laborales relacionados con trabajos tradicionalmente considerados poco peligrosos, como la educación o trabajos de oficina, que se han mostrado más perjudiciales de lo que se creía desde que se tienen en cuenta los riesgos ergonómicos y los psicosociales, incluidos los distintos tipos de acoso y violencia en el trabajo.

Tanto la investigación como las acciones políticas y la planificación de la actividad preventiva en las empresas deben escrutar los riesgos vinculados a la organización del trabajo, como por ejemplo, la carga de trabajo, los ritmos de trabajo, los horarios, la gestión del tiempo, la autonomía organizativa del trabajador respecto a sus funciones o a su tiempo de trabajo, los mecanismos de conciliación de la vida laboral y familiar al alcance de los trabajadores, el trabajo realizado de forma solitaria o aislada, o el que exige contacto con el público, debiendo considerarse en este caso el perfil del usuario de los servicios, etc. En el contexto de la empresa, todos estos detalles deberían ser tenidos en cuenta de forma minuciosa para identificar los riesgos, calcular su intensidad y, en su caso, tomar medidas al respecto.

También es necesario que las evaluaciones de riesgo atiendan a los riesgos laborales relacionados con los acosos en el trabajo. Es esencial elaborar protocolos detallados y eficaces frente al acoso sexual, por razón de género y moral<sup>51</sup>, y concienciar a todos los miembros de la empresa de la importancia de erradicar conductas de acoso desde sus primeras manifestaciones, pues los acosos sexual y por ra-

---

<sup>51</sup> El artículo 62 LOI estableció la obligación de las Administraciones Públicas de negociar con los representantes de los trabajadores protocolos de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo. Aunque las empresas privadas no están obligadas a ello, la llamada de atención de la Ley Orgánica de Igualdad sobre estos tipos de acoso ha propiciado la elaboración de protocolos en este sentido también en el ámbito privado.

zón de género con frecuencia son alimentados por un ambiente laboral que los potencia y apoya. A este respecto resultan muy relevantes las sinergias que en las medianas y grandes empresas se puedan generar entre el Plan de prevención de riesgos laborales y el Plan de igualdad. Pero también hay que destacar el papel que pueden asumir en este sentido los convenios colectivos de empresa o sector<sup>52</sup>.

La mejora en la evaluación y en la prevención de este tipo de riesgos será beneficiosa para el sexo femenino, pero además, al tratarse de medidas inespecíficas, favorecerá también a quienes no forman parte de este colectivo, elevando el nivel general de seguridad y salud.

#### **4. Fomentar la investigación y mejorar la protección legislativa de los trabajos informales o precarios desempeñados en su mayor parte por mujeres, en especial del trabajo al servicio del hogar familiar**

En muchas ocasiones el empleo de las mujeres se acumula en sectores donde es muy alta la incidencia de relaciones laborales informales o precarias, como por ejemplo, la atención domiciliaria, la limpieza de edificios y locales y, sobre todo, el empleo al servicio del hogar familiar.

La escasa protección de la salud laboral en estos empleos proviene de la infravaloración de las tareas realizadas y de los riesgos a ellas aparejados. Por ello, son necesarias investigaciones que valoren objetivamente los riesgos laborales a los que están expuestas estas trabajadoras, debiendo atender también a la conjunción de diversos riesgos que suelen darse en estas actividades, donde es habitual la presencia simultánea de riesgos ergonómicos con otros derivados de agentes tóxicos y psicosociales. La organización del trabajo, los horarios anómalos, o la prestación de servicios para varios empleadores son cuestiones que inciden en la salud laboral, por lo que deben ser analizados<sup>53</sup>. Además, el perfil de las trabajadoras, por regla general con una escasa formación y frecuentemente inmigrantes, puede dar lugar a situaciones de discriminación múltiple que deberían ser prevenidas<sup>54</sup>. La responsabilidad de que se realicen y difundan este tipo de estudios corresponde en buena medida a los poderes públicos, pues son ellos los que definen las áreas prioritarias de análisis, adjuntando recursos públicos para su desarrollo.

Pero, al margen de todo esto, hay que señalar que hasta ahora no ha habido voluntad política de proteger la salud de estas trabajadoras, como evidencia la exclusión del empleo doméstico del ámbito de aplicación del sistema de prevención de riesgos laborales. En efecto, el artículo 3.a) de la Directiva 89/391/CEE,

---

<sup>52</sup> Fabregat Monfort, G. (2010), pp. 147-152, y Martínez Gayoso, M.N. (2010), pp. 216-218.

<sup>53</sup> *Risks and Trends in the Safety and Health of women at work*, cit., 34.

<sup>54</sup> Llano Sánchez, M. (2008), pp. 148, 149.

define en sentido amplio el concepto de trabajador que se va a manejar a efectos de dicha Directiva, pero deja claro que no están comprendidos en él los trabajadores al servicio del hogar familiar.

La exclusión hecha por la norma comunitaria no impedía que en el ámbito interno se incluyese a este colectivo en la normativa general preventiva. Sin embargo, el artículo 3.4 LPRL opta por dejar la relación laboral especial de los empleados del hogar fuera de su ámbito de aplicación.

Aunque ni la Directiva ni la Ley de Prevención de Riesgos explican cuáles son las razones de la exclusión, la doctrina apunta a la imposibilidad de aplicar a esta relación laboral especial la mayor parte de las disposiciones de la Ley de Prevención, bien por las singularidades del empleador, que no es el titular de una explotación con ánimo de lucro, como sucede habitualmente, bien por las dificultades para comprobar el cumplimiento de eventuales disposiciones preventivas, dada la inviolabilidad de domicilio que protege el lugar en el que se prestan los servicios<sup>55</sup>. Pero en algún supuesto también se ha aludido a «la propia simplicidad del proceso de trabajo en las actividades domésticas, y de la ausencia, por lo general, de riesgos específicos cuya prevención requiera de equipos o instrumentos de protección»<sup>56</sup>, lo que demuestra que en la exclusión legal ha podido influir el predominio de un enfoque preventivo excesivamente centrado en los riesgos laborales propios de sectores masculinizados como la industria o la construcción.

Por otra parte, no se trata de la única exclusión, pues el difícil encaje de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales en otros contextos ha llevado a su inaplicación total o parcial respecto a las funciones públicas de policía, seguridad y resguardo aduanero, servicios operativos de protección civil y peritaje forense en los casos de grave riesgo, catástrofe y calamidad pública, Fuerzas Armadas y actividades militares de la Guardia Civil, así como centros y establecimientos militares y penitenciarios. Pero lo cierto es que en todos estos supuestos la inaplicabilidad de la Ley de Prevención se ha suplido con la elaboración de normas específicas sobre seguridad y salud, garantizándose así la protección de la salud de quienes prestan servicios en estas actividades.

En cambio, no hay normas especiales respecto a los empleados domésticos, limitándose el artículo 3.4 LPRL a confiar en el buen hacer y entender de los empleadores cuando sugiere que «el titular del hogar familiar está obligado

---

<sup>55</sup> Sin embargo, esta última razón se encuentra presente en otras relaciones laborales enmarcadas en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, como el trabajo a domicilio, el teletrabajo, o el trabajo desarrollado en domicilios particulares —por ejemplo, en la asistencia social a domicilio— (Moreno Cáliz, S. y Martín Albà, S. —2004—, pp. 8 y 9 de 44). En relación con las posibles justificaciones de la exclusión, véase Ayala del Pino, C. (2007), pp. 9 y 10 de 21, y Rivas Vallejo, P. (2008), p. 105.

<sup>56</sup> Montoya Melgar, A., Pizá Granados, J. y Alzaga Ruiz, I. (2004), p. 108.

a cuidar de que el trabajo de sus empleados se realice en las debidas condiciones de seguridad e higiene». En la misma línea, el reciente artículo 7.2 del Real Decreto 1620/2011, de 14 de noviembre, que regula la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar, indica que «el empleador está obligado a cuidar de que el trabajo del empleado de hogar se realice en las debidas condiciones de seguridad y salud, para lo cual adoptará medidas eficaces, teniendo debidamente en cuenta las características específicas del trabajo doméstico. El incumplimiento grave de estas obligaciones será justa causa de dimisión del empleado»<sup>57</sup>.

Como advierte la doctrina judicial, la obligación que pesa sobre el cabeza de familia no es equiparable a la obligación general del empresario de garantizar la protección eficaz de la seguridad y salud de sus empleados, recogida en el artículo 14 LPRL, sino que su alcance es mucho más reducido<sup>58</sup>.

Y aunque en teoría las manifestaciones del deber de seguridad incluidas en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y en el Real Decreto 1620/2011 son suficientes para exigir al empleador obligaciones preventivas y responsabilidades derivadas de su omisión o defectuoso cumplimiento<sup>59</sup>, la falta de especificación legal de dichas obligaciones ha determinado, por un lado, una nula litigiosidad por falta de medidas de seguridad en caso de accidentes de trabajo, y por otro, la sistemática desestimación de las reclamaciones de ese tipo que han llegado a plantearse<sup>60</sup>.

---

<sup>57</sup> El artículo 11 del Real Decreto 1424/1985, de 1 de agosto, que reguló esta relación laboral especial hasta la entrada en vigor de la norma actual, decía en términos muy similares que «el titular del hogar familiar está obligado a cuidar de que el trabajo de sus empleados se realice en las debidas condiciones de seguridad e higiene. La deficiencia grave de estas obligaciones será justa causa de dimisión del empleado».

<sup>58</sup> La STSJ de las Islas Baleares, núm. 588/2005, de 3 de noviembre, declara que no puede «exigirse al cabeza de familia, que emplea en su propio hogar y sin ánimo de lucro, el conjunto de obligaciones establecidas en la mencionada norma [LPRL] para los empresarios en general, ni exigirse la deuda de seguridad con la amplitud que establece dicha normativa. Así, aunque el art. 13 del RD 1424/85 obliga al cabeza de familia a cuidar de que el trabajo de sus empleados se realice en las debidas condiciones de seguridad e higiene, esta obligación no tiene el alcance previsto en los arts. 14 y 15 LPRL, en los que ordena al empresario la adopción de cuantas medidas sean necesarias para la protección de la seguridad y la salud, debiendo preverse incluso las distracciones e imprudencias no temerarias del trabajador» (f. j. 1.º).

<sup>59</sup> Rivas Vallejo, P. (2007), p. 106.

<sup>60</sup> Por ejemplo, la STSJ de País Vasco núm. 2526/2003, de 4 de noviembre, desestima la demanda de responsabilidad civil interpuesta contra el cabeza de familia al considerar que «el empresario no incurrió en ningún ilícito laboral puesto que no se acredita la existencia de norma alguna que le obligara —tal como se dice en el recurso— a facilitar a la demandante algún tipo de calzado especial o a construir en el jardín de su casa un camino o sendero de piedra. Así, pese a existir un daño para la trabajadora, faltan los requisitos del incumplimiento empresarial y, por lo tanto, de la relación de causalidad entre éste y el daño producido. Nos encontramos ante un supuesto de caso fortuito». La misma tesis de fondo se observa en la ya citada STSJ de las Islas Baleares, núm. 588/2005, de 3 de noviembre, en la que igualmente se desestima una demanda de responsabilidad civil por daños, a pesar de que la trabajadora cayó de una altura de siete metros cuando limpiaba una ventana sin que se hubiesen adoptado medidas de seguridad.

Lo cierto es que las razones que se han ofrecido para justificar el tratamiento de la prevención de riesgos laborales de los empleados del hogar no son convincentes. Podrían explicar la inaplicación de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales a este colectivo, pero no la ausencia de una reglamentación específica que determine en su justa medida los derechos y obligaciones de las partes. Sin duda, la singularidad del lugar de trabajo y de la figura del empleador se proyectarían sobre ese hipotético régimen, en el que se podría prestar especial atención al deber de seguridad en los equipos de trabajo y a los deberes de formación e información, articulando quizás obligaciones respecto a estos últimos de las agencias de colocación, cuando intervengan en el establecimiento de la relación laboral, o requiriendo el apoyo de los organismos públicos con atribuciones en materia preventiva que resulten más próximos a los ciudadanos.

En cualquier caso, la debilidad de la actual regulación ha conducido en la práctica a la total desprotección de estos trabajadores frente a sus riesgos laborales<sup>61</sup>. Lamentablemente, el deseo de dignificar esta relación laboral, y de poner fin al sistemático trato peyorativo que ha venido recibiendo tanto en el plano laboral como en el de Seguridad Social no ha alcanzado a la prevención de riesgos. La elaboración del Real Decreto 1620/2011 brindó una excelente oportunidad para acabar con la anómala situación de la prevención de riesgos laborales de los empleados del hogar. No obstante, como se ha visto, el nuevo reglamento no ha supuesto ningún cambio frente a la situación anterior. Es más, a raíz de las recientes reformas operadas en el régimen de Seguridad Social<sup>62</sup>, resulta que los empleados del hogar están protegidos contra las contingencias profesionales, sin que se atienda debidamente a la prevención de los riesgos que pueden determinar la aparición de tales contingencias. En definitiva, la protección de la salud laboral de este colectivo pone más énfasis en el enfoque reparador que en el preventivo, lo cual resulta a la vez paradójico y desfasado<sup>63</sup>.

---

<sup>61</sup> En sentido crítico con esta situación, véase Ayala del Pino, C. (2007), pp. 10-14 de 21, y Rivas Vallejo, P. (2007), pp. 106 y 107.

<sup>62</sup> La Ley 39/2010, de 22 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para 2011 añadió a la Ley General de la Seguridad Social una disposición 53.<sup>a</sup> con la finalidad de extender la acción protectora por contingencias profesionales a los trabajadores incluidos en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Empleados de Hogar —disposición que ha sido recientemente desarrollada por el Real Decreto 1596/2011, de 14 de noviembre—. Pero la reforma de mayor calado ha venido dada por las disposiciones adicionales 17.<sup>a</sup>, 39.<sup>a</sup> y 40.<sup>a</sup>, la disposición transitoria única y la disposición final 12.<sup>a</sup> de la Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social, que proceden a la integración del Régimen Especial de Empleados del Hogar en el Régimen General, viniendo a convertirse, tras su entrada en vigor el 1 de enero de 2012, en el Sistema Especial de Empleados del Hogar.

<sup>63</sup> Hoy se puede llegar a la conclusión ya sugerida hace unos años de que «el trabajador-empleado del hogar no goza de la cobertura de protección de la salud por parte de los poderes públicos que impone el mandato constitucional del art. 40 CE» (Moreno Cáliz, S. y Martín Albà, S. —2004—, p. 27 de 44).

## 5. Mejorar la formación en los empleos precarios

Dentro de las medidas inespecíficas propuestas por la Agencia Europea de Seguridad y Salud en el Trabajo para mejorar la seguridad y salud de las mujeres trabajadoras, se encuentra la mejora de la formación preventiva de los trabajadores temporales o a tiempo parcial<sup>64</sup>. Obviamente, se trata de una medida que, en caso de ser adoptada, beneficiaría a todos los trabajadores con independencia de su sexo, pero tendría un impacto positivo sobre las trabajadoras, cuyas tasas de empleo son altas en estos colectivos.

La redoblada exigencia de una formación más cuidada para estos trabajadores afectaría tanto a las empresas ordinarias como a las empresas de trabajo temporal, que son las vinculadas por el deber de formación en materia preventiva, según el artículo 3.3 del Real Decreto 216/1999, de 5 de febrero, que establece las disposiciones mínimas de seguridad y salud en el trabajo en el ámbito de las empresas de trabajo temporal.

Tal y como indica el artículo 19 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, la formación deberá estar centrada en el puesto de trabajo de cada trabajador y en las funciones que desarrolla, pero, dentro de esta premisa, es preciso que se preste especial atención a los riesgos psicosociales y los riesgos derivados de la organización del trabajo, por su mayor incidencia sobre el sexo femenino.

Es preciso además cuidar ciertos detalles que pueden ser fundamentales para el éxito de la formación, como por ejemplo, el horario de las sesiones formativas si éstas no pueden ser impartidas dentro del horario laboral, ya que las responsabilidades familiares que principalmente asumen las trabajadoras pueden dificultar la asistencia a las mismas o su aprovechamiento<sup>65</sup>.

## 6. Llevar a cabo campañas informativas para generar una cultura de la prevención atenta al género

Los poderes públicos deben generar una cultura de la prevención articulada en torno al principio de igualdad de género, entre otros. Con esta finalidad podrían desplegarse campañas informativas que identificasen buenas prácticas para la integración de la igualdad en el sistema preventivo.

Probablemente habría que prestar una atención especial a las pequeñas y medianas empresas, cuya presencia es mayoritaria en ciertos sectores feminizados, como el comercio y la hostelería. Como se recordará, este tipo de empresas

---

<sup>64</sup> *Risks and Trends in the Safety and Health of women at work* (2010), 37.

<sup>65</sup> Hoja Informativa de la Agencia Europea de Seguridad y Salud en el Trabajo número 43, «La inclusión de los aspectos de género en la evaluación de riesgos», cit.

no tienen obligación de elaborar un plan de igualdad<sup>66</sup>; carecerán de representantes legales de los trabajadores y de representantes especializados en prevención de riesgos laborales cuando tengan menos de seis trabajadores; la gestión de la prevención puede ser asumida directamente por el empresario o por varios trabajadores por él designados<sup>67</sup>; la empresa no tendrá obligación de someter a auditorías su sistema de prevención si la gestión de la misma se lleva a cabo con recursos propios y no se realizan actividades calificadas como peligrosas<sup>68</sup>; y, por último, el plan de prevención, la evaluación de riesgos y la planificación de la actividad preventiva pueden realizarse de forma simplificada en función del tamaño de la empresa y de la peligrosidad de sus actividades<sup>69</sup>. Todos estos factores, que implican un menor control y preparación en prevención de riesgos laborales a fin de no sobrecargar a las pequeñas y medianas empresas de obligaciones que limiten su supervivencia, intensifican la necesidad de concienciar a estos empresarios de la relevancia de los riesgos feminizados, así como de la necesaria protección frente a los mismos.

### 7. Obligar a los fabricantes de equipos de trabajo y de equipos de protección individual a garantizar la adaptabilidad de las piezas elaboradas

Por regla general el diseño de los equipos de trabajo y de protección individual se lleva a cabo teniendo en cuenta las condiciones y medidas físicas de un varón de tipo medio. En consecuencia, no se encuentran adaptados ni a la mayor parte de las mujeres, cuyas condiciones físicas suelen diferir de las propias del estándar medio masculino, ni a los hombres que no encajan en dicho estándar. Además, tampoco es habitual que dichos equipos incluyan adaptaciones o modelos específicos para las mujeres embarazadas.

Todo ello no sólo dificulta la prevención de riesgos, sino que además la falta de adaptación puede dar lugar a nuevos riesgos que causen problemas de salud —piénsese en la adopción de posturas forzadas, por ejemplo—<sup>70</sup>.

No obstante, hay que recordar que el fabricante de productos relacionados con la prestación de trabajo —tanto equipos de trabajo como equipos de protec-

<sup>66</sup> El artículo 45 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de Hombres y Mujeres atribuye dicha obligación a las empresas con más de doscientos cincuenta trabajadores.

<sup>67</sup> Si se dan las condiciones especificadas en los artículos 11 y 12 del Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, que aprueba el Reglamento de Servicios de Prevención de Riesgos Laborales.

<sup>68</sup> Artículo 30.3 del Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, que aprueba el Reglamento de Servicios de Prevención de Riesgos Laborales.

<sup>69</sup> Artículo 16.2. *bis* LPRL.

<sup>70</sup> El informe de la Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo, *Risks and Trends in the Safety and Health of women at work*, cit., 22, denuncia incluso la falta de adaptación de los equipos de trabajo de oficina —sillas, escritorios, etc.— cuando no son regulables. También en sentido crítico, véase Areal Calama, I. (2001), p. 188.



ción individual—, está sometido a los principios de la acción preventiva, entre los que figura la necesidad de adaptar el trabajo a la persona<sup>71</sup>. Por consiguiente, el diseño de sus productos deberá hacerse conforme a un enfoque ergonómico que contemple la diversidad de trabajadores que pueden hacer uso de ellos, garantizando su adecuación en todos los casos.

Por ello, los poderes públicos deberían subrayar la importancia de que los fabricantes garanticen la adaptación de sus productos a las condiciones físicas de los trabajadores, cuando fuese posible, y a incluir equipos adaptados a las situaciones de embarazo y lactancia.

#### **8. Imbricar las políticas, estrategias y medidas de prevención de riesgos laborales con las de igualdad por razón de sexo/género**

Ya se ha subrayado que muchas de las diferencias por razón de género detectadas en el ámbito de los riesgos laborales provienen de las desigualdades y discriminaciones que sufre la mujer en su relación laboral. La estrecha relación de causa efecto que existe entre ambas realidades implica que la manera más eficaz de luchar contra las primeras —e incluso en ocasiones la única— sea eliminando las segundas<sup>72</sup>.

La erradicación de los riesgos laborales que afectan en mayor medida a las mujeres no puede llevarse a cabo sólo desde una perspectiva estrictamente preventiva, sino que debe ser objeto de un abordaje global por parte del ordenamiento jurídico. Las medidas para atajar la discriminación salarial, para reforzar las oportunidades de empleo de las mujeres, para fomentar la corresponsabilidad entre los sexos y la conciliación de la vida laboral y familiar, entre otras, son claves para garantizar la seguridad y salud de las trabajadoras frente a numerosos riesgos psicosociales.

Por consiguiente, es necesario garantizar una estrecha coordinación e imbricación entre las medidas y estrategias puestas en práctica en materia de igualdad y de prevención de riesgos laborales, de modo que funcionen como vasos comunicantes. Y esta regla es aplicable tanto en el marco de las políticas públicas como en el de las empresas. Respecto a las primeras, baste ahora recordar la escasa integración de objetivos y actuaciones que se detectó entre la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2007-2012 y el Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades (2008-2011), que debería ser corregida en el futuro.

En cuanto a las segundas, es preciso establecer puntos de contacto entre la planificación de la actividad preventiva y el plan de igualdad, si la empresa está

---

<sup>71</sup> Rodríguez Sanz de Galdeano, B., 2005, p.194.

<sup>72</sup> *Las cuestiones de género en relación con la Seguridad y Salud en el trabajo. Revisión*, cit., 141, 144.

obligada a elaborarlo o ha optado por hacerlo<sup>73</sup>. No hay que olvidar que el artículo 46.1 LOI incluye entre los posibles contenidos de los planes de igualdad medidas de prevención contra el acoso sexual y por razón de sexo, y aunque no se trate de un contenido obligatorio, la mayor parte de los planes de igualdad abordan dichos temas. Pero también otro tipo de medidas típicas de los planes de igualdad, como las que favorecen la conciliación de la vida laboral y familiar, pueden ser esenciales para la prevención de riesgos en la empresa. Por ello es preciso mantener una corriente continua de información y contacto entre ambas áreas.

## Bibliografía

- AREAL CALAMA, I. (2001): «Salud laboral de la mujer: más allá de la salud reproductiva», *Nuevos escenarios para el Derecho del Trabajo: familia, inmigración y noción de trabajador. Homenaje a Máximo D'Antona*, LÓPEZ LÓPEZ, J. (coord.), Marcial Pons, Madrid.
- AYALA DEL PINO, C. (2007): «La prevención de riesgos laborales en la relación laboral especial de servicio del hogar familiar», *Saberes. Revista de Estudios jurídicos, económicos y sociales*, vol. 5. Citado por [http://www.uax.es/publicaciones/archivos/SABDER07\\_001.pdf](http://www.uax.es/publicaciones/archivos/SABDER07_001.pdf).
- CABEZA PEREIRO, J. y LOUSADA AROCHENA, J.F. (coords.) (1998): *Comentarios a la Ley de Prevención de Riesgos Laborales*, Comares, Granada.
- COS EGEA, M. (2010): «Los trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos en la doctrina judicial», *Aranzadi Social*, 12 (2010). Citado por Westlaw, BIB 2010/2146.
- FABREGAT MONFORT, G. (2010-II): «El acoso laboral desde la perspectiva de la prevención de riesgos laborales», *Lan Harremanak*, 23.
- FERRADÁNS CARAMÉS, C. (2011): «Género y prevención de riesgos laborales», *Revista de Derecho Social*, 53.
- GARCÍA NINET, J.I. y VICENTE PALACIO, A. (2004): «Artículo 25. Protección de trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos», *Comentario a la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y sus desarrollos reglamentarios*, MONEREO PÉREZ, J.L., MOLINA NAVARRETE, C. y MORENO VIDA, M.N. (dirs.), Comares, Granada.
- GÓMEZ-MILLÁN HERENCIA, M.J. (2011): «Recolocación por razones de enfermedad como deber empresarial en materia de prevención», *Aranzadi Social*, 7. Citado por BIB 2011/1463.
- LÓPEZ RUBIA, E. (2010): «De una legislación proteccionista a una normativa neutra en materia de prevención de riesgos laborales», *Lan Harremanak. Revista de Relaciones Laborales*, 23, II.
- LOUSADA AROCHENA, J.F. (coord.) (2007): *Ley de Igualdad y contrato de trabajo*, Ediciones Francis Lefevre, Madrid.

---

<sup>73</sup> Hojas Informativas de la Agencia Europea de Seguridad y Salud en el Trabajo número 87, «Diversidad de los trabajadores y evaluación de riesgos: garantizar la cobertura para todos», cit., y número 43, «La inclusión de los aspectos de género en la evaluación de riesgos», cit.

- LLANO SÁNCHEZ, M., (2008): «Prevención de riesgos laborales: una mirada desde el enfoque de género», *Documentación Laboral*, 82, I.
- MARTÍN HERNÁNDEZ, M.L. (2008): «El derecho de las mujeres trabajadoras a la seguridad y salud en el trabajo. Un estudio desde la perspectiva de género», *Civitas. Revista Española de Derecho del Trabajo*, 137.
- MARTÍN HERNÁNDEZ, M.L. (2010-II): «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», *Lan Harremanak. Revista de Relaciones Laborales*, 23.
- MARTÍNEZ GAYOSO, M.N. (2010-II): «Prevención de riesgos laborales, igualdad entre mujeres y hombres y negociación colectiva en la CAV», *Lan Harremanak*, 23.
- MONTOYA MELGAR, A., PIZÁ GRANADOS, J. y ALZAGA RUIZ, I. (2004): *Curso de Seguridad y Salud en el Trabajo*, Editorial Centro de Estudios Ramón Areces, Madrid.
- MORENO CÁLIZ, S. y MARTÍN ALBÀ, S. (2004): «Aplicación y control de la normativa de prevención en los domicilios particulares», *Aranzadi Social*, 10, citado por Westlaw BIB 2004/1529.
- MORENO SOLANA, A. (2010): *La prevención de riesgos laborales de los trabajadores especialmente sensibles*, Tirant Lo Blanch, Valencia.
- PÉREZ DEL RÍO, T. y BALLESTER PASTOR, M.A. (2000): *Mujer y salud laboral*, La Ley, Madrid.
- RIVAS VALLEJO, P. (2007): «Género y salud: perspectiva jurídico-social», *Tribuna Social*, 200-201, agosto-septiembre.
- RIVAS VALLEJO, P. (2008): «Artículo 3. Ámbito de aplicación», *Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Comentada y con jurisprudencia*, PÉREZ DE LOS COBOS ORIHUEL, F. (dir.), La Ley, Madrid.
- RODRÍGUEZ SANZ DE GALDEANO, B. (2005): *Responsabilidades de los fabricantes en materia de prevención de riesgos laborales*, Lex Nova, Valladolid.
- VALDÉS DAL-RÉ, F. (2009): «La legislación obrera industrial sobre las mujeres (1900-1931), entre la protección y la restricción», *Relaciones Laborales*, I.