

LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA PREVENCIÓN DE LOS RIESGOS PSICOSOCIALES

Barcelona, 28 de mayo de 2025

Francesc Martí

fmarti@mc-mutual.com

Dpto. Desarrollo de proyectos en Prevención MC
MUTUAL

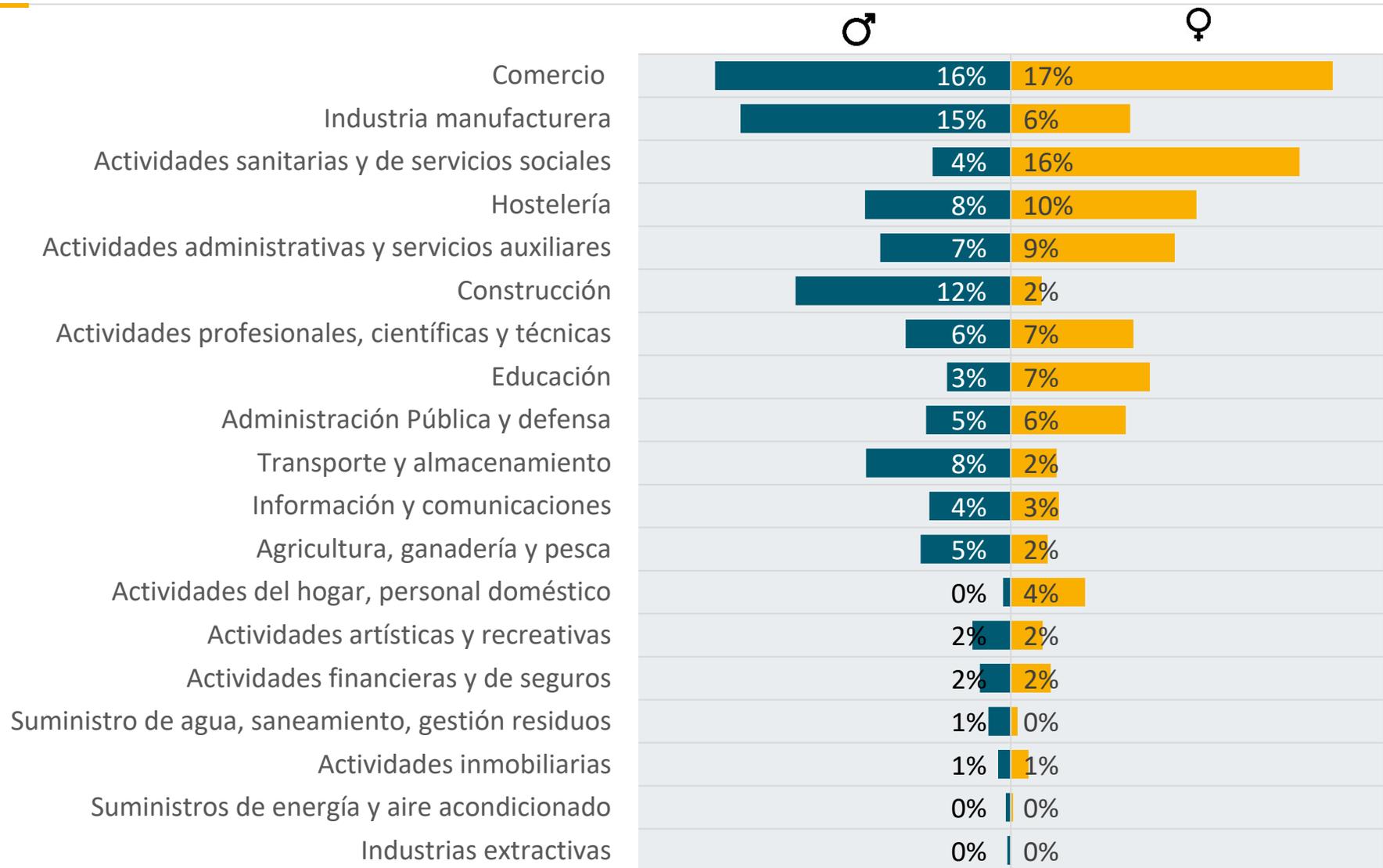


La perspectiva de género, una prioridad en Seguridad y Salud Laboral

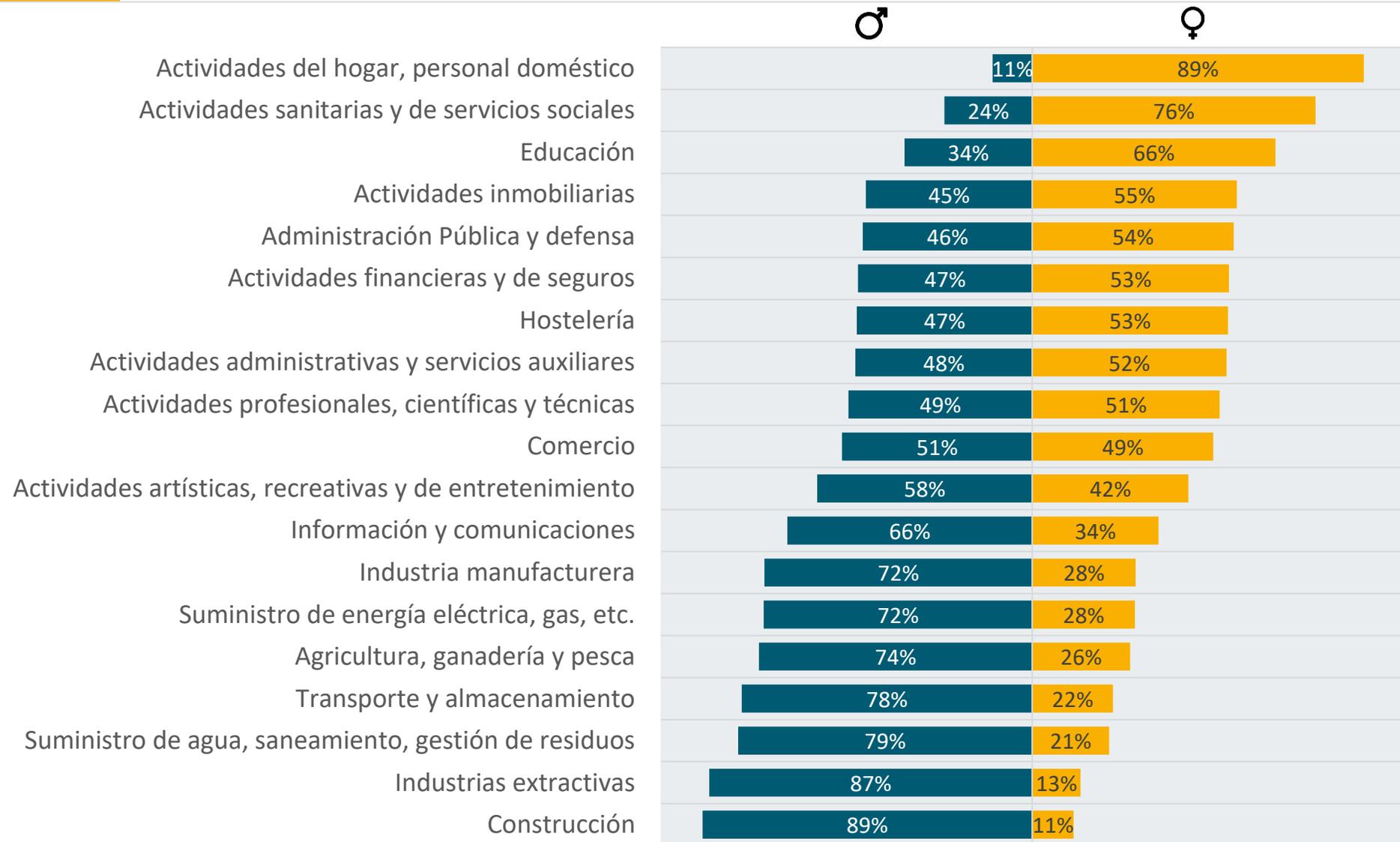


- **Revisión de la normativa en PRL** para integrar la perspectiva de género en toda la actividad preventiva.
- Incorporación en el **currículum formativo** de técnico de prevención.
- Protección a **mujeres en situación de embarazo y lactancia**.
- Atención a los **riesgos específicos en sectores feminizados**.
- Acción frente a los **riesgos específicos de género**.
- Promoción de la Seguridad y Salud Laboral en los **Planes de Igualdad**.

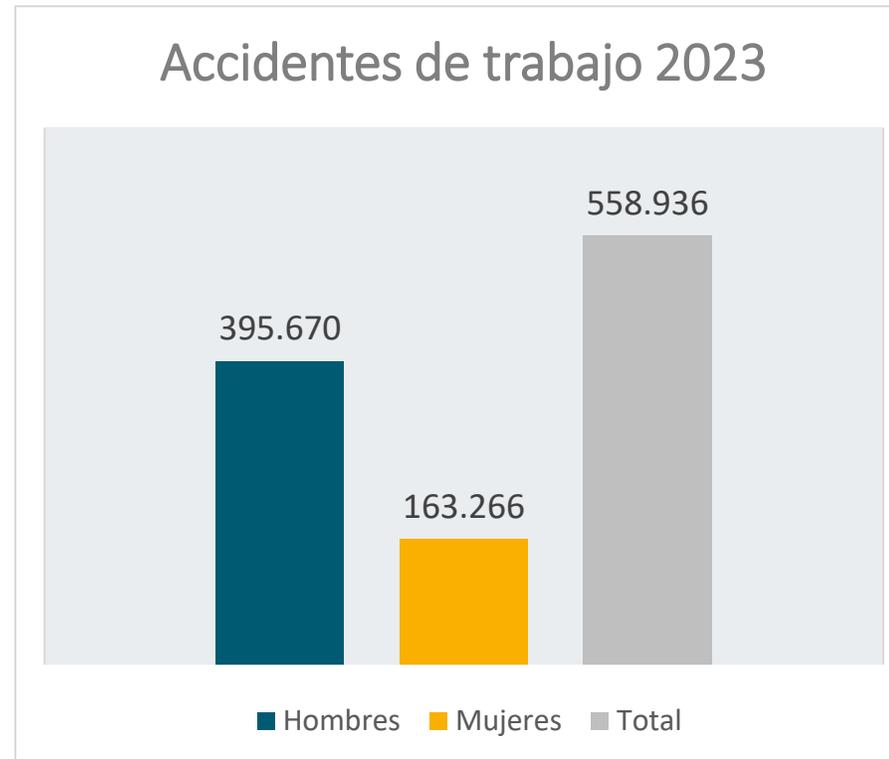
Distribución por sectores de actividad y género (EPA 2023)



Segregación del mercado laboral (EPA 2023)



Los hombres sufren mayor siniestralidad

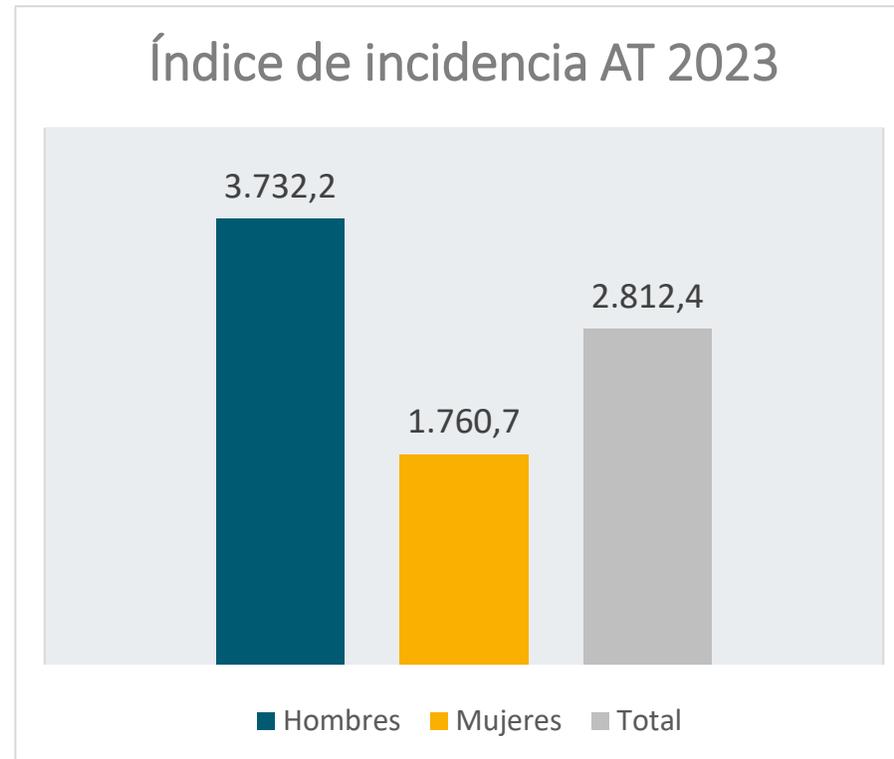


Fuente: Datos accidentes de trabajo durante jornada con baja 2023 del INE y Encuesta de Población Activa 2023.



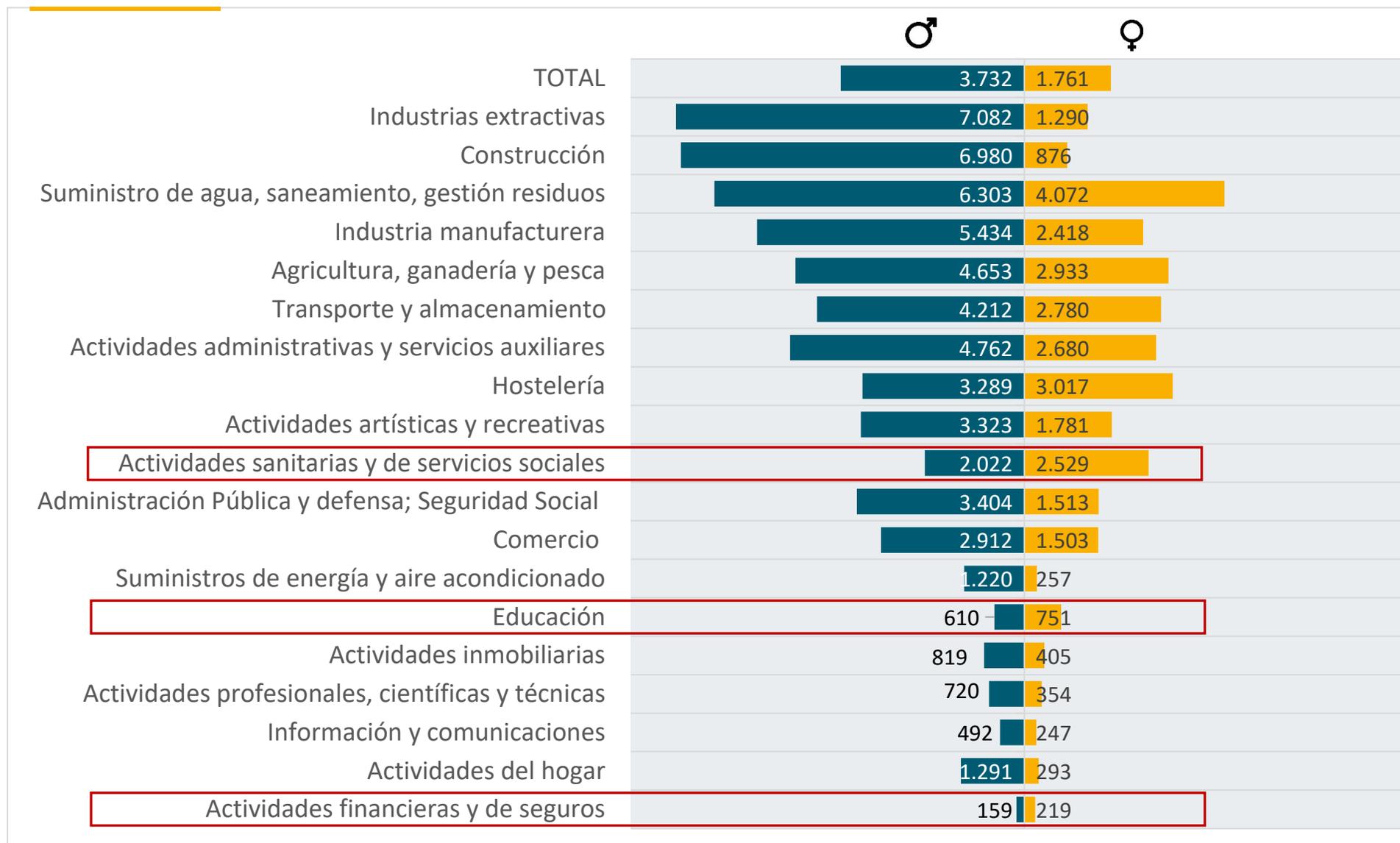
Los hombres sufren mayor incidencia de accidentes de trabajo

Índice de incidencia de AT:
Número de accidentes por
cada 100.000 trabajadores.



Fuente: Datos accidentes de trabajo durante jornada con baja 2023 del INE y Encuesta de Población Activa 2023.

Incidencia de AT por sector y género (2023)



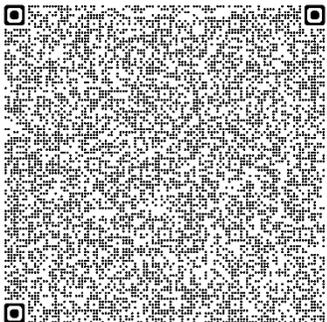
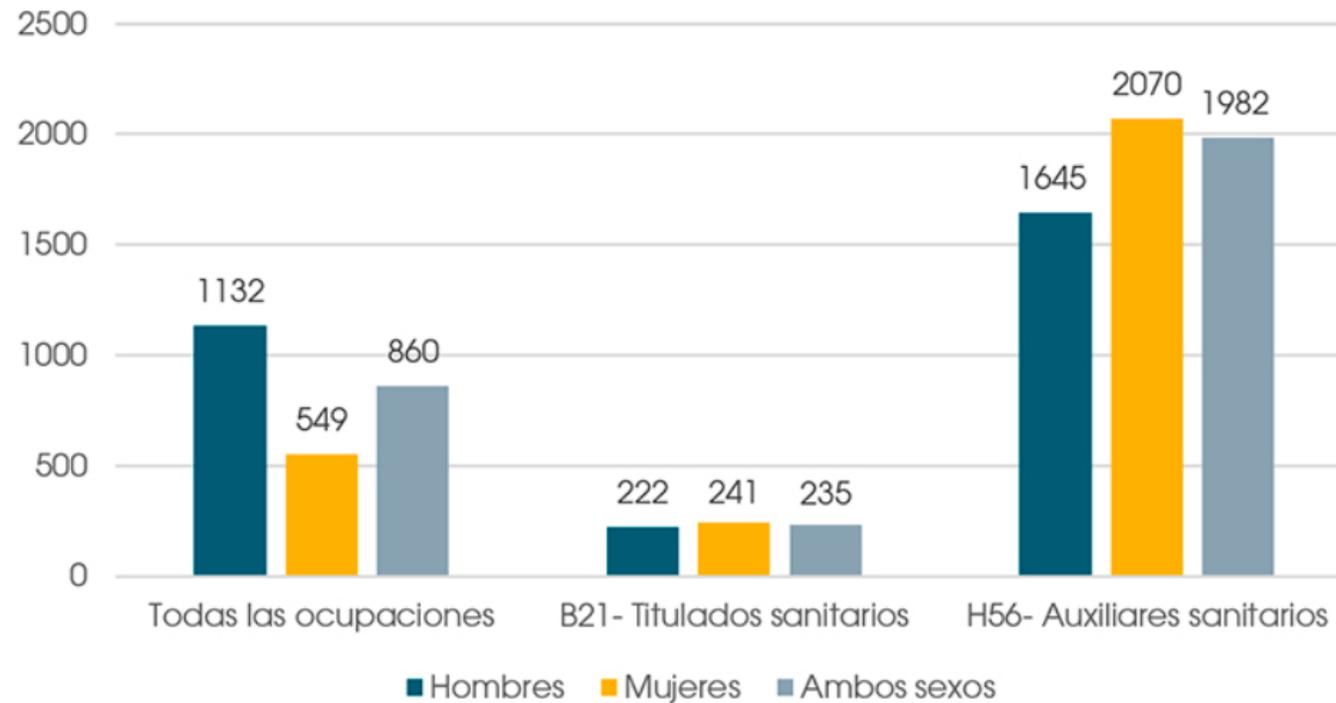
Sectores con incidencia de AT en mujeres superior a hombres (CNAE 2 dígitos, datos 2023)

DIVISIÓN DE ACTIVIDAD	NÚMERO DE MUJERES	% FEMINIZACIÓN	ÍNDICE DE INCIDENCIA	
			HOMBRES	MUJERES
Q87-Asistencia en establecimientos residenciales	261.081	84%	3.870,9	5.121,4
I55-Servicios de alojamiento	209.866	57%	4.240,4	4.570,1
Q88-Actividades de servicios sociales sin alojamiento	243.474	79%	3.002,7	3.669,8
H51-Transporte aéreo	17.361	42%	3.256,5	3.346,5
M75-Actividades veterinarias	9.586	69%	1.335,3	1.443,9
P85-Educación	693.005	66%	610	750,6

Tabla 2. Divisiones de actividad que requieren mayor atención en cuanto a siniestralidad femenina



Incidencia de AT por sobreesfuerzos en profesionales sanitarios (Datos INE 2023)



[El impacto de los trastornos musculoesqueléticos en el personal sanitario desde una perspectiva de género - Prevención - MC MUTUAL](#)

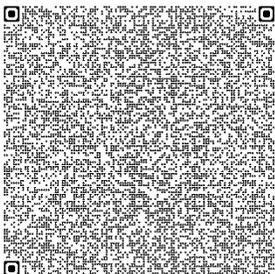
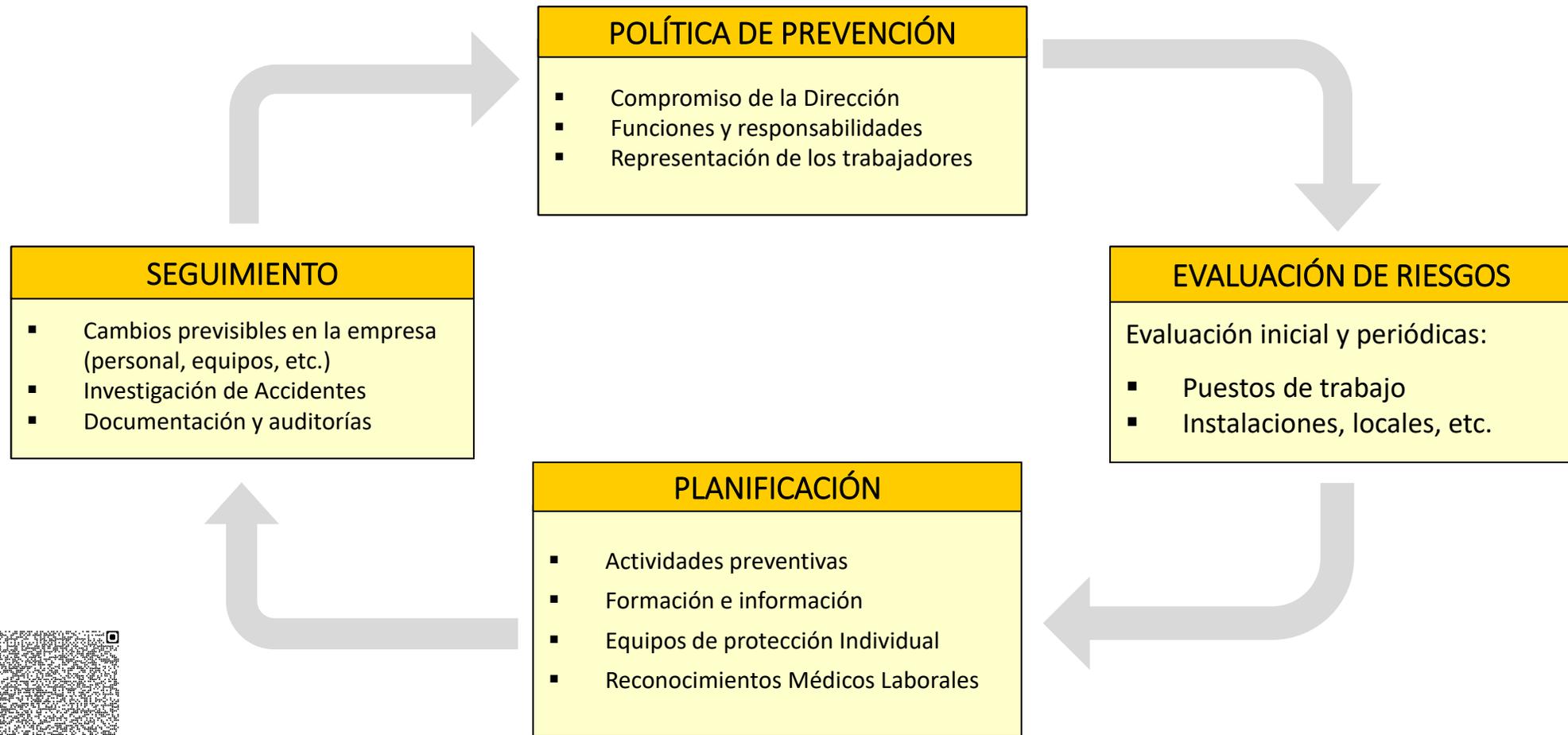
Suposición: El trabajo de las mujeres es seguro - Círculo vicioso de Karen Messing

Fuente: Messing K., La santé des travailleuses: La science est-elle aveugle?. Année 1998



Entrevista a Karen Messing.

¿Está la perspectiva de género integrada en el Plan de prevención de la empresa?



Valorar la perspectiva de género en la prevención de riesgos psicosociales

RIESGOS ESPECÍFICOS DE GÉNERO:

- Precariedad laboral
- Conflicto trabajo-familia
- Acoso, violencia y discriminación
- Salud y bienestar

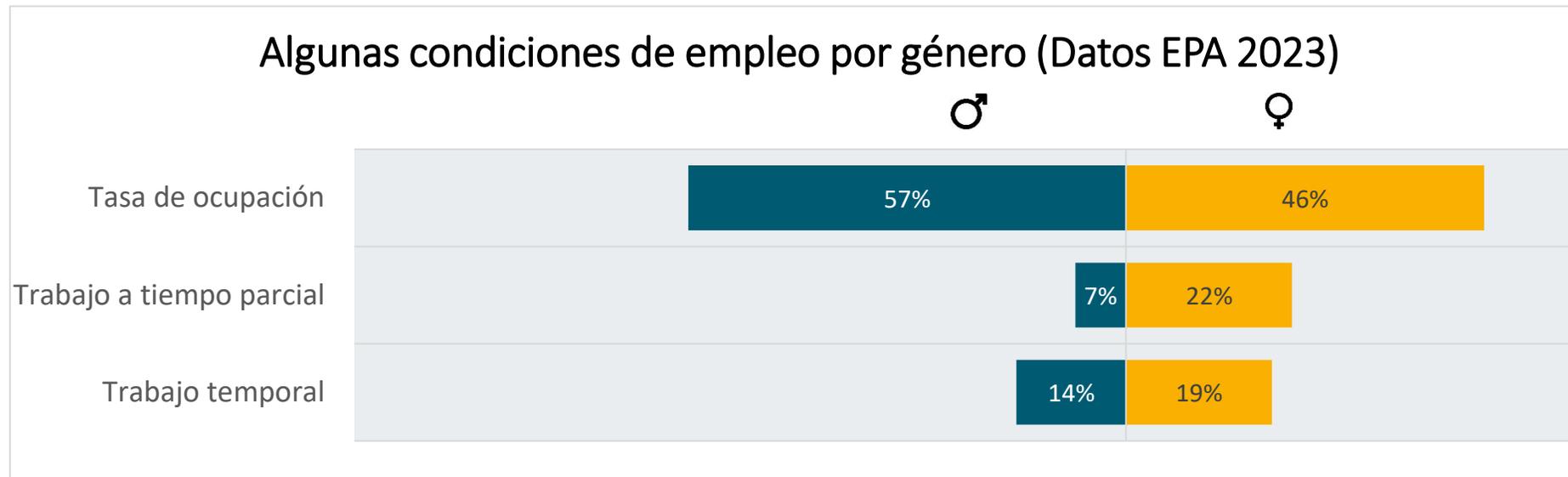
La perspectiva de género en la prevención de riesgos psicosociales



[La perspectiva de género en la prevención de riesgos psicosociales](#)

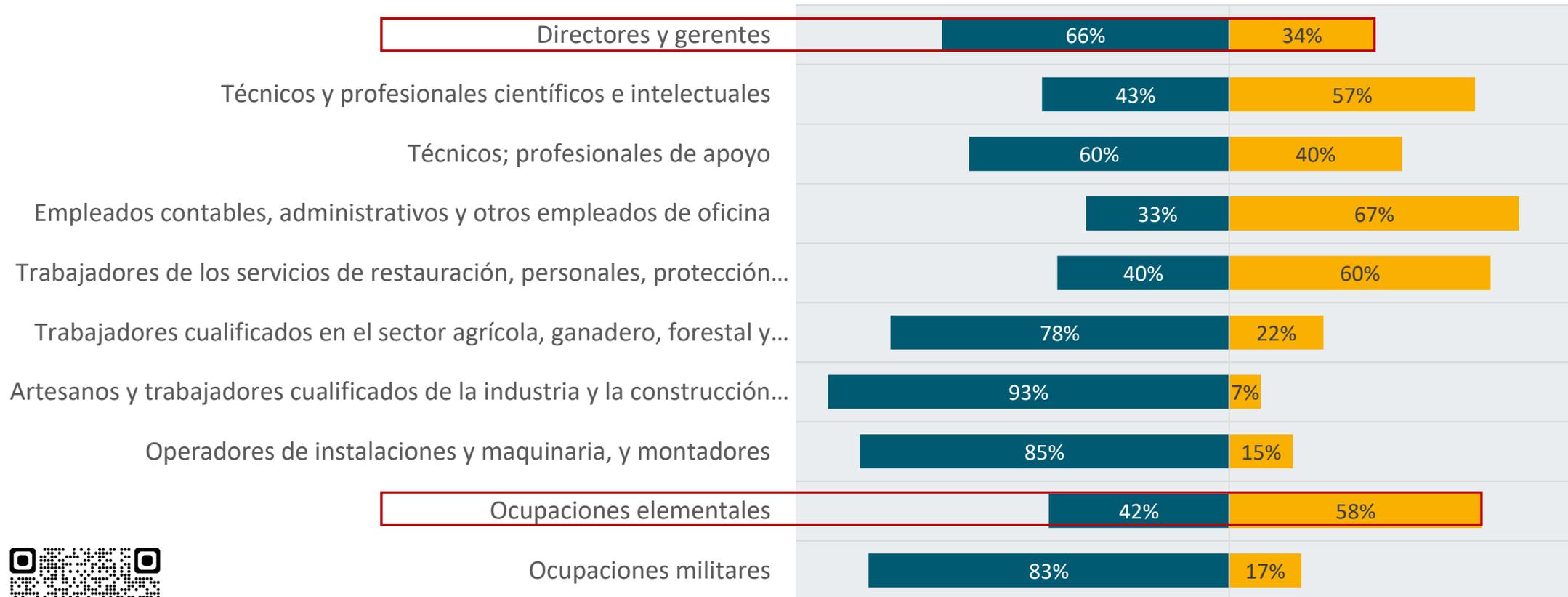


Las mujeres soportan mayor precariedad en las condiciones de empleo y de trabajo



Las mujeres tienen mayor dificultad para promocionar y ocupar cargos directivos

Distribución por género y ocupación (Datos EPA 2023)



Exposición a riesgos psicosociales por género (ENCT 2021)

Tabla 1. Porcentaje de personas trabajadoras expuestas a factores psicosociales por sexo (ENCT 2021)

Dimensión	Ítem	% desfavorable		Diferencia absoluta	Diferencia relativa
		Hombre	Mujer		
Exigencias del trabajo	Trabajar a gran velocidad	47,1%	53%	5,9%	13%
	Trabajar con plazos muy ajustados	50,4%	48%	-2,4%	-5%
	Aprender cosas nuevas	70,6%	69%	-1,6%	-2%
Falta de autonomía	Orden de las tareas	26,9%	26,4%	-0,5%	-2%
	Métodos de trabajo	32,6%	33,1%	0,5%	2%
	Velocidad o ritmo de trabajo	29,2%	30,8%	1,6%	5%
Apoyo social	Trato directo con clientes, alumnos, pacientes, etc.	64,5%	68,7%	4,2%	7%
	Estar en situaciones que pueden molestar emocionalmente	16%	20,8%	4,8%	30%
	Falta de apoyo por parte de compañeros	4%	4%	0%	0%
	Falta de apoyo por parte de superiores	11%	11,3%	0,3%	3%

Las mujeres sufren mayor exposición a factores de riesgo psicosocial

Factores de riesgo psicosocial que presentan una peor situación para las mujeres en comparación con los hombres (ENCT 2021)

Ítem	Hombre	Mujer	Diferencia absoluta	Diferencia relativa
Ofensas verbales o amenazas	4,8%	8,5%	3,7%	77%
Abuso, acoso o violencia	2,4%	3,9%	1,5%	63%
Cuidar todos los días a familiares ancianos o con discapacidad	4,9%	7,2%	2,3%	47%
Dificultad para concentrarse en el trabajo debido a las responsabilidades familiares	7,8%	11,3%	3,5%	45%
Sentirse demasiado cansado después de trabajar como para encargarse de las tareas del hogar	23,8%	32,3%	8,5%	36%
Cuidado y educación a diario de hijos o nietos	30,9%	41,6%	10,7%	35%
Estar en situaciones que pueden molestar emocionalmente	16,0%	20,8%	4,8%	30%
Falta de oportunidades para aplicar los conocimientos y habilidades en el trabajo actual	9,4%	11,6%	2,2%	23%
Cocinar y realizar tareas domésticas a diario	58,8%	72,1%	13,3%	23%
Posibilidades de ascenso profesional	23,0%	27,3%	4,3%	19%
Discriminación	10,8%	12,8%	2,0%	19%
Dificultades para llegar a final de mes	9,2%	10,8%	1,6%	17%
Poder influir en decisiones importantes para el trabajo	16,3%	18,5%	2,2%	13%
Trabajar a gran velocidad	47,1%	53,0%	5,9%	13%
Sueldo no apropiado a esfuerzos y logros en el trabajo	20,2%	22,5%	2,3%	11%

Los hombres puntúan peor en algunos aspectos....

Tabla 3. Factores de riesgo psicosocial en los que los hombres presentan mayor exposición en comparación con las mujeres (ENCT 2021)

Ítem	% desfavorable		Diferencia absoluta	Diferencia relativa
	Hombre	Mujer		
El trabajo no proporciona el sentimiento de realizar un trabajo bien hecho	4,6%	2,6%	-2,0%	-43%
Mala adaptación del horario de trabajo a los compromisos sociales y familiares	8,7%	6,6%	-2,1%	-24%
Participar en la mejora de la organización del trabajo o de los procesos de trabajo	19,8%	15,2%	-4,6%	-23%
Falta de confianza de los empleados en la dirección	7,5%	6,2%	-1,3%	-17%
Trabajo nocturno habitual	12,7%	10,9%	-1,8%	-14%
No tener la sensación de estar haciendo un trabajo útil	2,8%	2,5%	-0,3%	-11%
Falta de confianza de la dirección hacia el trabajo de los empleados	4,7%	4,2%	-0,5%	-11%

Las mujeres presentan peores indicadores de salud y bienestar

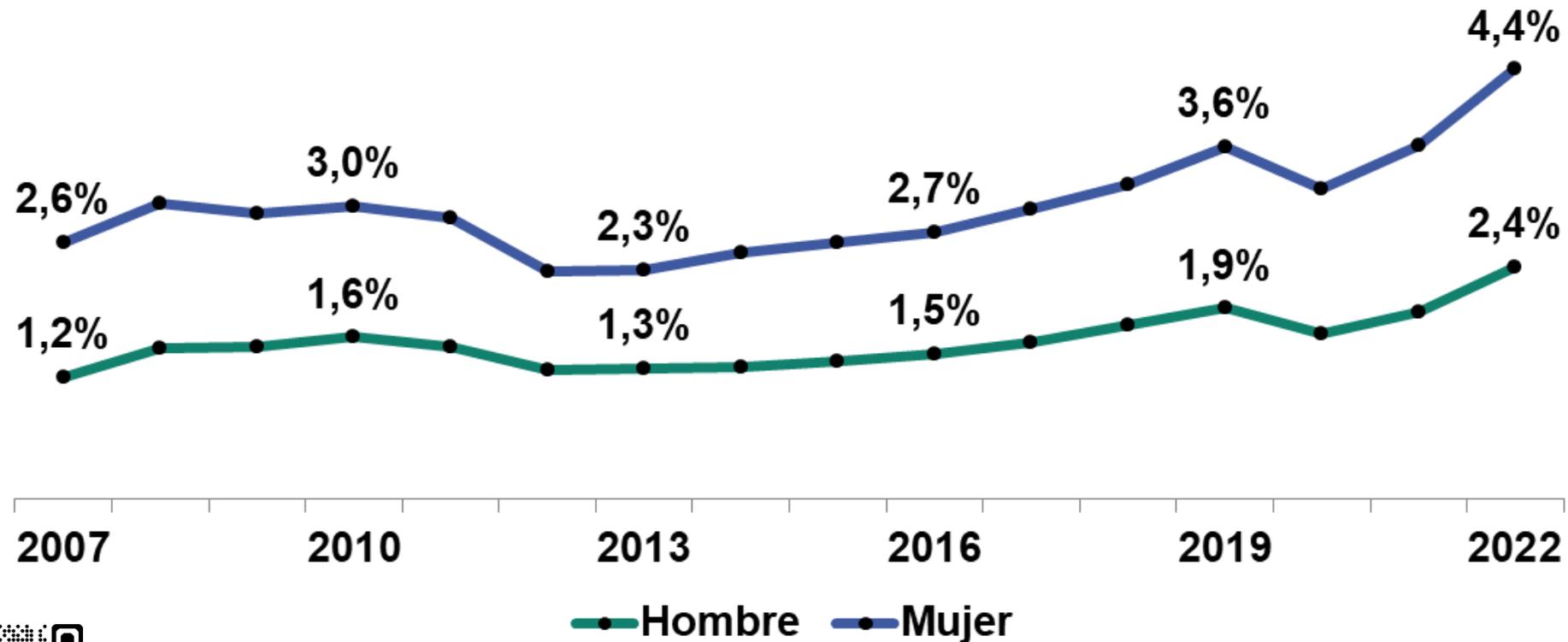
Indicadores de salud y bienestar por sexo (ENCT 2021)

Dimensión	Ítem	% desfavorable		Diferencia absoluta	Diferencia relativa
		Hombre	Mujer		
Salud y bienestar	Dolor de espalda	57,7%	71,0%	13,3%	23%
	Dolor muscular miembro superior	56,2%	75,9%	19,7%	35%
	Dolor muscular miembro inferior	38,9%	42,3%	3,4%	9%
	Dolor de cabeza	50,8%	66,9%	16,1%	32%
	Ansiedad	29,3%	47,0%	17,7%	60%
	Seguir hiendo al trabajo aun sintiéndose enfermo (presentismo)	26,4%	30,0%	3,6%	14%



Las bajas psiquiátricas de las mujeres doblan la de los hombres

Incidencia de bajas laborales por patología psiquiátrica (Datos MC Mutual)



[¿Esta empeorando la salud mental de las personas trabajadoras?](#)

Indicadores de igualdad de género en la evaluación psicosocial

- Clasificación profesional e Infrarrepresentación femenina.
- Condiciones de empleo
- Formación y promoción profesional.
- Corresponsabilidad en la conciliación de la vida personal y laboral.
- Satisfacción salarial.
- Otras condiciones de trabajo.
- Acoso sexual y por razón de sexo.

La perspectiva de género en la prevención de riesgos psicosociales



[La perspectiva de género en la prevención de riesgos psicosociales](#)

Indicadores de igualdad de los principales métodos de evaluación psicosocial



FPSICO



<p>Condiciones salariales</p>	<ul style="list-style-type: none"> • En general, la correspondencia entre el esfuerzo que haces y las recompensas que la empresa te proporciona es... (Ítem 43) • Considerando los deberes y responsabilidades de tu trabajo, ¿estás satisfecho con el salario que recibes? (Ítem 44) 	<ul style="list-style-type: none"> • Aproximadamente ¿cuánto cobras neto al mes? (ítem 22) • Tu salario es (fijo, variable...) (ítem 23) • ¿El trabajo que realizas se corresponde con la categoría o grupo profesional que tienes reconocida salarialmente? (ítem 7) • Estas preocupado/a por si te varían el salario (que no te lo actualicen, que te lo bajen, que introduzcan el salario variable, que te paguen en especies, ...)? (ítem 28 e)
<p>Promoción profesional</p>	<ul style="list-style-type: none"> • ¿Cómo valoras el grado de información que te proporciona la empresa sobre las posibilidades de promoción? (Ítem 13 b) • ¿Cómo valoras el grado de información que te proporciona la empresa sobre los requisitos para ocupar plazas de promoción? (Ítem 13 c) • ¿Te facilita la empresa el desarrollo profesional (promoción, plan de carrera, etc.)? (Ítem 41) 	<ul style="list-style-type: none"> • Desde que entraste en la empresa, ¿has ascendido de categoría o grupo profesional? (ítem 10) • ¿Tu actual jefe inmediato se asegura de que cada uno de los trabajadores tenga buenas oportunidades de desarrollo profesional? (ítem 29 k)

Indicadores

LA app de ISTAS 21 permite segmentados por sexos, jornada, diseño de la tar



ANEXO IV: INFORMACIÓN ADICIONAL PARA LOS PLANES Y MEDIDAS DE IGUALDAD

El Comité de Seguridad y Salud acordó que aquellas preguntas del cuestionario de riesgos psicosociales contempladas en el apartado "condiciones de trabajo" se presentarían también según sexo en este anexo, con el objetivo de aportar datos al proceso de diagnóstico, negociación y aplicación de medidas y planes de igualdad efectiva entre hombres y mujeres. Así mismo, los datos de exposición contenidos en los apartados anteriores de este informe se muestran para mujeres y hombres por separado, lo que también puede ser una información útil para este mismo objetivo.

a los planes de igualdad, des de gestión y tarea,



Los datos que aquí se presentan serán válidos si las tasas de respuesta son iguales o superiores al 60% en la categoría hombre y mujer.

Tabla 49: Tasa de respuesta

Unidad de análisis	Tasa de respuesta mujeres	Tasa de respuesta hombres
Operarios/as línea caliente	100,0% [24]	100,0% [5]
Operarios/as línea frío	100,0% [16]	100,0% [19]
Conductores/as, reparto	100,0% [24]	100,0% [4]
Recepcionistas, Pers. Administrativo	100,0% [9]	100,0% [6]
Comerciales	100,0% [5]	100,0% [5]
Supervisores/as, directivos	100,0% [2]	100,0% [7]

En las tablas 50 y 51 se muestran algunas **CARACTERÍSTICAS SOCIODEMOGRÁFICAS**.

Tabla 50: Sexo

Eres:	N	%
Mujer	80	63,5%
Hombre	46	36,5%
No contesta	0	
Total	126	

Tabla 51: Edad

¿Qué edad tienes?	N	% Mujeres	% Hombres
Menos de 31 años	18	21,3% [N=17]	2,2% [N=1]
Entre 31 y 45 años	78	48,8% [N=39]	84,8% [N=39]
Más de 45 años	30	30,0% [N=24]	13,0% [N=6]
No contesta	0	0,0% [N=0]	0,0% [N=0]
Total	126	100,0% [N=80]	100,0% [N=46]

En las tablas 50 y 51 se muestran la distribución de la plantilla por sexo y UNIDAD DE SECCIÓN. PUESTO

En relación con la prevención del acoso y la violencia sexual

- **Criterios del Convenio 190** y Recomendación 206 de la **OIT** en la nueva normativa
- **LO 10/2022 de garantía integral de la libertad sexual**

Art. 12. Prevención y sensibilización en el ámbito laboral.

- Evitar delitos contra la libertad sexual y la integridad moral, especialmente el **acoso sexual y el acoso por razón de sexo**, también en el **ámbito digital**.
- Disponer de **Protocolos de prevención** para dar cauce a las denuncias.
- **Sensibilización y formación** contra las violencias sexuales a todo el personal.
- Incluir la **violencia sexual en la valoración de riesgos** en puestos ocupados por trabajadoras.

Art. 16.2. Espacios públicos seguros.

Las empresas integrarán la perspectiva de género en la organización de los espacios de sus centros de trabajo para que sean seguros para todas las trabajadoras.



Recursos de MC Mutual para la prevención psicosocial con perspectiva de género

La perspectiva de género en la prevención de riesgos psicosociales



Guía de elaboración del protocolo de resolución de conflictos en el trabajo
PARA LA PREVENCIÓN DE LA VIOLENCIA,
EL ACOSO Y OTRAS CONDUCTAS INAPROPIADAS



Gracias por su atención



Francesc Martí

fmarti@mc-mutual.com

Dpto. Desarrollo de proyectos en Prevención

MC MUTUAL

 www.mc-mutual.com

