

Análisis de la siniestralidad laboral desde la perspectiva de género



Índice

03

Introducción

04

Caracterización del
mercado de trabajo en
función del sexo

05

Accidentes de trabajo
en 2023

32

Accidentes de trabajo
en 2024

33

Enfermedades
profesionales

37

Incidencia de los riesgos
psicosociales entre las
mujeres

47

Importancia de la
negociación colectiva
en la introducción de
la perspectiva de género
en la seguridad y salud
en el trabajo

50

Novedades en la protección
de la seguridad y salud de
las personas trabajadoras
en relación al género

58

Conclusiones

60

Propuestas de UGT

62

Bibliografía

Introducción

En general, la gestión preventiva de los riesgos laborales no se ha dotado de perspectiva de género de manera amplia, sino que únicamente se ha prestado mayor atención a lo relacionado con la protección de la maternidad y lactancia. No se tienen en cuenta las diferencias de género en cuanto a la exposición a los riesgos, la prevención de éstos y las diferentes consecuencias que tienen para la salud.

Así, las estadísticas relativas a 2023 (datos definitivos) y 2024 (datos provisionales) reflejan que los hombres sufren más accidentes laborales durante la jornada laboral y son los que sufren mayor número de accidentes mortales. Además, ocupan puestos de trabajo en los que están presentes los riesgos físicos o “tradicionales”. Sin embargo, las mujeres ocupan trabajos donde están expuestas mayormente a riesgos psicosociales, que no tienen un adecuado reflejo en las estadísticas de siniestralidad laboral.

Las mujeres se ven afectadas por los accidentes con baja in itinere, lo que puede deberse a las dificultades para conciliar su vida personal y profesional.

Por otro lado, la precariedad, fuertemente vinculada a la siniestralidad laboral, tiene cara de mujer.

Por eso, desde UGT reclamamos que la seguridad y salud en el trabajo se enfoque desde la perspectiva de género asegurando, tanto para hombres como para mujeres, puestos de trabajo libres de riesgos laborales, incluidos los de tipo psicosocial.

Las mujeres presentan una mayor prevalencia de problemas de salud mental que los hombres, en concreto, las que están asociadas a altos niveles de estrés laboral. Además, perciben una mayor incidencia en su salud de los riesgos psicosociales de origen laboral.

Según datos del módulo de la EPA 2023 “Accidentes laborales y problemas de salud relacionados con el trabajo”, 12 de cada 1.000 trabajadoras identificaron las afecciones mentales como principal trastorno atribuido al trabajo frente a 9 de cada 1.000 trabajadores. Las mujeres también declaran mayores problemas óseos, articulares o musculares, que los hombres, así como dolores de cabeza y fatiga ocular provocados por el trabajo.

Los resultados de la Encuesta Europea de Condiciones de Trabajo 2021. Datos de España, muestran como las mujeres perciben una mayor exposición a factores de riesgo psicosocial, por ejemplo, el porcentaje de mujeres que declara vivir situaciones que pueden molestar emocionalmente es 4,5 puntos porcentuales mayor que el de hombres. Además, las mujeres declararon haber sufrido acoso o violencia en el trabajo en mayor proporción que los hombres (3,9% mujeres; 2,4% hombres).

Por lo tanto, es importante que las empresas realicen la evaluación de riesgos psicosociales, con especial importancia en aquellos sectores donde existe contacto diario con clientes y usuarios, como en educación, salud, comercio y hostelería. Ahora bien, ningún puesto de trabajo está exento de la presencia de riesgos de origen psicosocial u organizativos.



Caracterización del mercado de trabajo en función del sexo

En el cuarto trimestre de 2024 el desempleo ha disminuido en 158.600 personas, registrando un total de 2.595.500 personas desempleadas. Por su parte, la tasa de paro se sitúa en el 10,6%, 6 décimas inferior a la del tercer trimestre de 2024 y 1,2 puntos menor que la del mismo trimestre de 2024. En términos anuales, el número de personas en paro ha caído en 265.300, es decir, un 9,3% menos.

A lo largo de la historia la presencia de la mujer en el entorno laboral ha sido menor que la de los hombres. Este hecho se extiende hasta nuestros días y así en el cuarto trimestre de 2024 la tasa de paro de los hombres en este trimestre es de un 9,5%, mientras que la de las mujeres es del 11,8%. Por otro lado, la brecha de empleo entre hombres y mujeres sigue siendo elevada y, de hecho, disminuye ligeramente respecto a la registrada el trimestre anterior: el 46,4% de las personas ocupadas son mujeres, mientras su peso en el desempleo es del 52,5% y en la inactividad del 57,5%.

Teniendo en cuenta la menor presencia femenina en el mercado laboral, es interesante analizar la segregación por sexos según el sector económico. Así, encontramos una mayor cantidad de mujeres empleadas en el sector servicios, según los datos del INE correspondientes al cuarto trimestre de 2024, un 88,6% de las mujeres ocupadas pertenecían al sector servicios, frente al 65% de los hombres ocupados. Para el caso de los sectores de industria, agricultura y construcción encontramos una mayor presencia masculina.

Entre las ramas de actividad donde las mujeres son mayoría destacan las actividades de los hogares como empleadores de personal doméstico, en ellas, las mujeres representan casi el 90% (88,99%) de las personas ocupadas en dicha rama de actividad. Le siguen las actividades sanitarias y de servicios sociales donde las mujeres son el 72,67%, la rama de educación donde las mujeres son 68,75% y otros servicios donde representan el 65,97%.

Les siguen otras ramas donde la presencia de mujeres es mayoritaria con porcentajes de participación superiores al cincuenta por ciento como son las actividades administrativas y servicios auxiliares donde el 55,13% son mujeres; en las actividades financieras y de seguros un 53,54% son mujeres; también en la hostelería donde las mujeres representan un 54,34% de la población ocupada; y en las actividades de organizaciones y organismos extraterritoriales con un 51,16% de representación. Las mujeres representan casi el 68% (67,68%) del total de personas ocupadas en el grupo de empleados/as contables, administrativos/as y otros empleados/as de oficina. Le sigue el grupo de los y las trabajadoras de los servicios de restauración, personales, protección y vendedores/as donde representan el 60,20%; en el grupo de técnicos/as y profesionales científicos e intelectuales las mujeres representan el 56,99% del total y en ocupaciones elementales son el 58,40%, donde se incluyen los trabajos del hogar familiar.

Accidentes de trabajo en 2023

Según los datos definitivos de accidentes de trabajo del Ministerio de Trabajo y Economía Social, en 2023 se produjeron 1.217.491 accidentes de trabajo. Los accidentes mortales durante todo el año ascendieron a 765, de los cuales, 619 fueron accidentes mortales durante la jornada de trabajo, que registran un descenso importante con 97 muertes menos respecto a 2022, lo que supone un descenso del 13,5%.

Los accidentes mortales in itinere alcanzaron la cifra de 146, un descenso del 5,2% con respecto al año anterior.

1.217.491
Accidentes de trabajo en 2023

647.495 accidentes laborales causaron la baja laboral de la persona trabajadora (disminuyendo este dato en un 0,9%) y 569.996 no produjeron incapacidad temporal (experimentando un ligero aumento del 0,9%).

647.495
Accidentes laborales causaron baja laboral

De los accidentes laborales que causaron baja, 558.936 tuvieron lugar durante la jornada de trabajo, disminuyendo en un 2,2% respecto a 2022. El resto, 88.559 accidentes laborales fueron registrados in itinere, lo que supone un aumento del 7,7% respecto a los datos del año anterior.

Accidentes de trabajo según sexo

En 2023, 395.670 accidentes con baja ocurridos en jornada de trabajo se produjeron entre varones (71%), mientras que el resto, 163.266 accidentes, los sufrieron mujeres (29%). Respecto a los accidentes mortales ocurridos en jornada laboral, 578 casos fueron entre varones y 41 en mujeres.

En el caso de los accidentes in itinere, las mujeres sufrieron el 54% del total con 47.877 casos. Sin embargo, los hombres sufrieron el mayor número de accidentes mortales in itinere con 118, frente a los 28 registrados entre mujeres.

	EN JORNADA				IN ITINERE			
	Total	Leves	Graves	Mortales	Total	Leves	Graves	Mortales
TOTAL	558.936	554.396	3.921	619	88.559	87.407	1006	146
VARONES	395.670	391.822	3.270	578	40.682	39.970	594	118
MUJERES	163.266	162.574	651	41	47.877	47.437	412	28

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

Accidentes de Trabajo
con baja en jornada laboral:

29% Mujeres 71% Hombres



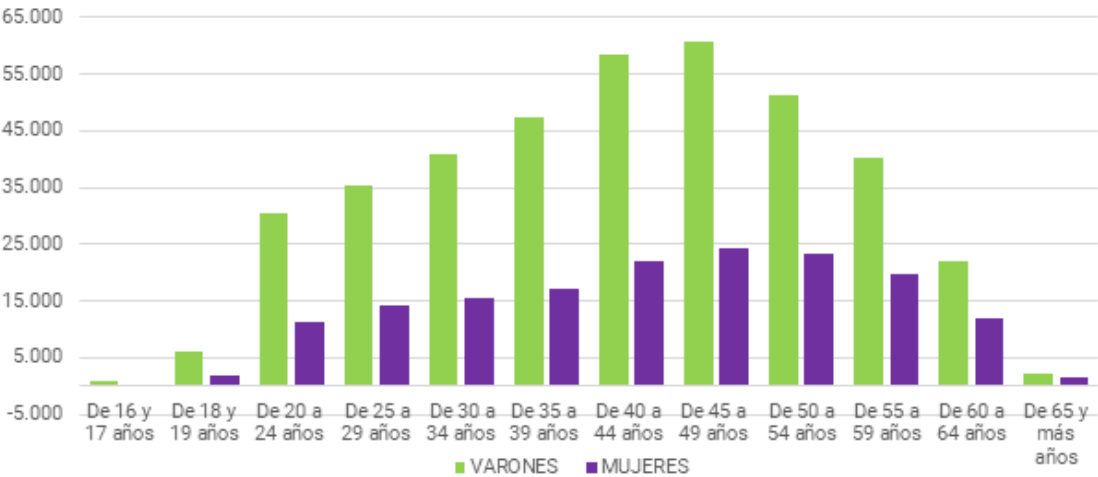
Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la Estadísticas Accidentes de Trabajo. Año 2023 (datos definitivos) Ministerio de Trabajo y Economía Social

Accidentes de trabajo con baja en jornada laboral en función del sexo

Según edad

Los hombres han registrado un mayor número de accidentes de trabajo con baja en jornada laboral para todos los rangos de edad analizados. Tanto para el caso de los hombres como para las mujeres, el mayor número de accidentes de trabajo con baja en jornada laboral se producen entre los 45 y los 49 años, coincidiendo que en estas edades es donde mayor población trabajadora existe.

Accidentes de Trabajo con baja en jornada laboral según sexo y edad



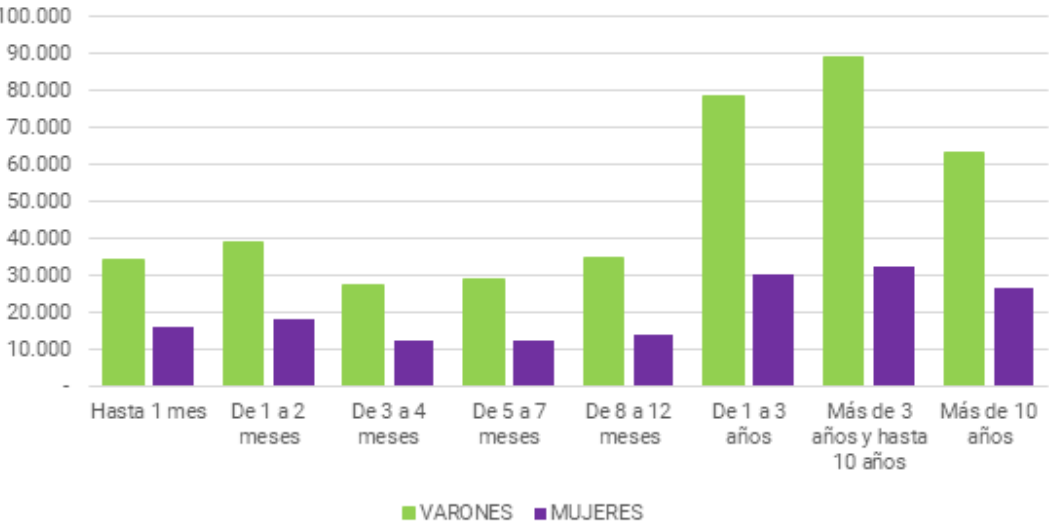
	AMBOS SEXOS	VARONES	MUJERES
TOTAL	558.936	395.670	162.574
De 16 y 17 años	982	776	206
De 18 y 19 años	7.945	6.064	1.881
De 20 a 24 años	41.811	30.546	11.265
De 25 y 29 años	49.427	35.268	14.159
De 30 a 34 años	56.501	40.897	15.604
De 35 y 39 años	64.552	47.267	17.285
De 40 a 44 años	80.418	58.312	22.106
De 45 y 49 años	84.970	60.770	24.200
De 50 a 54 años	74.656	51.293	23.363
De 55 y 59 años	59.832	40.214	19.618
De 60 a 64 años	33.960	22.031	11.929
Más de 65 años	3.882	2.232	1.650

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la Estadísticas Accidentes de Trabajo. Año 2023 (datos definitivos) Ministerio de Trabajo y Economía Social

Según antigüedad en el puesto de la persona accidentada

Por lo general, el mayor número de accidentes de trabajo con baja durante la jornada laboral se produce en aquellas personas trabajadoras con una antigüedad en su puesto de trabajo comprendida entre los 3 y los 10 años. Este patrón se da tanto en hombres como en mujeres.

Accidentes de Trabajo con baja en jornada laboral según antigüedad en el puesto por sexo



	AMBOS SEXOS	HOMBRES	MUJERES
	558.936	395.670	163.266
Hasta 1 mes	50.425	34.191	16.234
De 1 a 2 meses	57.530	39.294	18.236
De 3 a 4 meses	40.122	27.579	12.543
De 5 a 7 meses	41.613	29.069	12.544
De 8 a 12 meses	48.769	34.591	14.178
De 1 a 3 años	108.724	78.431	30.293
Más de 3 años y hasta 10 años	121.385	89.073	32.312
Más de 10 años	90.368	63.442	26.926

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la Estadísticas Accidentes de Trabajo. Año 2023 (datos definitivos) Ministerio de Trabajo y Economía Social.

Según tipo de contrato de la persona accidentada

Analizando el número de accidentes con baja en jornada laboral en función del tipo de contrato, indicar que entre las mujeres con contratos indefinidos a tiempo parcial se registran más accidentes laborales (28.028) que entre hombres con el mismo tipo de contrato (19.558). Lo mismo sucede en los contratos temporales a tiempo parcial, el número de accidentes laborales registrados entre hombres fue de 6.180 y entre mujeres fue de 8.579.

La temporalidad y la parcialidad en la contratación son elementos que precarizan las condiciones de trabajo y también hacen que las personas trabajadoras con este tipo de contrato no exijan el cumplimiento de la normativa en materia de prevención laborales, con lo que se pone en riesgo su seguridad y salud.

		TOTAL	VARONES	MUJERES
Total	558.936	395.670	163.266	163.266
CONTRATOS INDEFINIDOS	Total	436.671	315.294	121.377
	A tiempo completo	334.641	261.673	72.968
	A tiempo parcial	47.586	19.558	28.028
	Fijo discontinuo	54.444	34.063	20.381
CONTRATOS TEMPORALES	Total	87.937	51.993	35.944
	A tiempo completo	73.178	45.813	27.365
	A tiempo parcial	14.759	6.180	8.579
No clasificables		34.328	28.393	5.945

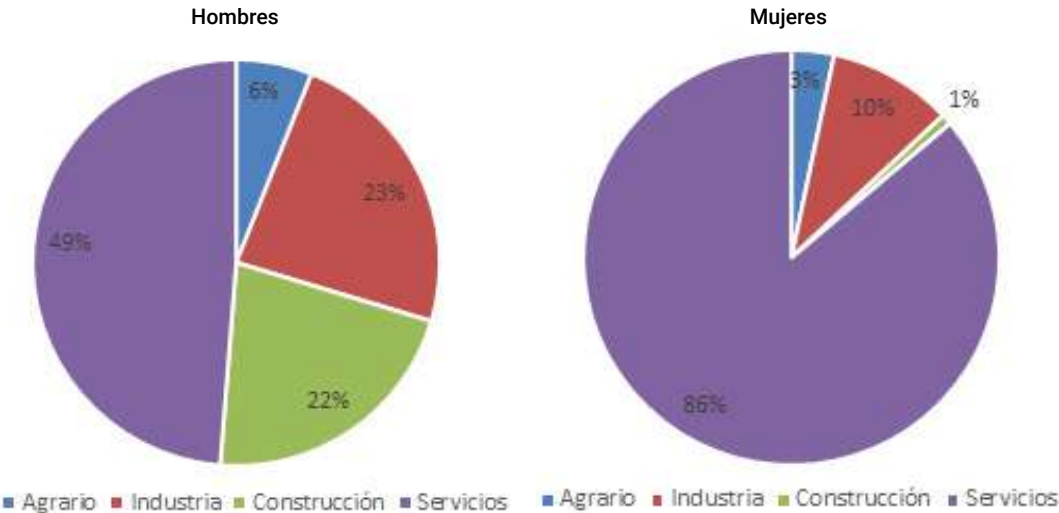
Fuente: Estadísticas Accidentes de Trabajo Año 2023 (datos definitivos)
Ministerio de Trabajo y Economía Social

Según sector de actividad

Existe una alta presencia de mujeres en el sector servicios, este es el motivo por el que un 86% de los accidentes de trabajo con baja ocurridos durante la jornada laboral registrados entre las mujeres, ocurrieron en el sector servicios. Por el contrario, en el caso de los hombres, el porcentaje de accidentes de trabajo con baja ocurridos durante la jornada laboral en el sector servicios es del 49%.

También se aprecian enormes diferencias en el sector de la construcción que está altamente masculinizado. Entre los hombres, un 22% de los accidentes de trabajo con baja ocurridos durante la jornada laboral se registraron en el sector de la construcción, por el 1% de los registrados entre las mujeres.

Accidentes de Trabajo con baja en jornada laboral según sector de actividad y sexo



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la Estadísticas Accidentes de Trabajo. Año 2023 (datos definitivos) Ministerio de Trabajo y Economía Social.

	AMBOS SEXOS	HOMBRES	MUJERES
TOTAL	558.936	395.670	163.266
Agrario	29.281	23.892	5.389
Industria	109.222	93.408	15.814
Construcción	86.909	85.560	1.349
Servicios	333.524	192.810	140.714

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

Según sección y división de actividad económica

Como se viene apreciando, los accidentes de trabajo son más numerosos entre los hombres, pero existen ciertas secciones y divisiones de actividad que, por tener una mayor presencia femenina, también registran un mayor número de accidentes entre las trabajadoras.

Así podemos mencionar:

- Confección de prendas de vestir (ep. 14)
- Comercio al por menor, excepto de vehículos de motor y motocicletas (ep.47)
- Servicios de alojamiento (ep. 55)
- Servicios financieros, excepto seguros y fondos de pensiones (ep.64)
- Seguros, reaseguros y fondos de pensiones, excepto Seguridad Social obligatoria (ep.65)
- Actividades jurídicas y de contabilidad (ep.69)
- Actividades veterinarias (ep.75)
- Actividades de agencias de viajes, operadores turísticos, servicios de reservas y actividades relacionadas con los mismos (ep. 79)
- Servicios a edificios y actividades de jardinería (ep.81)

- Educación (ep.85)
- Las actividades sanitarias y de servicios sociales en las que se integran los siguientes epígrafes: Actividades sanitarias (ep.86), Asistencia en establecimientos residenciales (ep.87) y Actividades de servicios sociales sin alojamiento (ep.88)
- Actividades asociativas (ep.94)
- Otros servicios personales (ep.96)
- Actividades de los hogares como empleadores de personal doméstico (ep. 97)
- Actividad de organizaciones y organismos extraterritoriales (ep. 99)

Las mayores diferencias las encontramos tanto en educación como en las actividades sanitarias y de servicios sociales en las que encontramos una alta presencia femenina, siendo puestos de trabajo que tradicionalmente han sido ocupados por mujeres. Indicar que estos puestos, que implican trato con pacientes, residentes, clientes o alumnos, destaca la alta incidencia de los riesgos psicosociales. Los riesgos psicosociales apenas se reconocen como accidente de trabajo, por lo que realmente existe una infradeclaración de accidentes de trabajo entre las mujeres.

Accidentes de trabajo con baja en jornada laboral		AMBOS SEXOS	HOMBRES	MUJERES
Total		558.936	395.6700	163.266
A	Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca	29.281	23.892	5.389
01	Agricultura, ganadería, caza y servicios relacionados con las mismas	24.482	19.397	5.085
02	Silvicultura y explotación forestal	3.159	2.954	205
03	Pesca y acuicultura	1.640	1.541	99
B	Industrias extractivas	1.394	1.357	37

	ACCIDENTES DE TRABAJO CON BAJA EN JORNADA LABORAL	AMBOS SEXOS	HOMBRES	MUJERES
05	Extracción de antracita, hulla y lignito	246	242	4
06	Extracción de crudo de petróleo y gas natural	3	2	1
07	Extracción de minerales metálicos	116	110	6
08	Otras industrias extractivas	1.001	976	25
09	Actividades de apoyo a las industrias extractivas	28	27	1
C	Industria manufacturera	98.040	83.653	14.387
10	Industria de la alimentación	22.473	15.495	6.978
11	Fabricación de bebidas	1.697	1.433	264
12	Industria del tabaco	34	25	9
13	Industria textil	1.566	1.126	440
14	Confección de prendas de vestir	601	254	347
15	Industria del cuero y del calzado	844	611	233
16	Industria de la madera y del corcho, excepto muebles; cestería y espartería	3.890	3.701	189
17	Industria del papel	1.840	1.530	310
18	Artes gráficas y reproducción de soportes grabados	1.783	1.462	321
19	Coquerías y refino de petróleo	60	50	10
20	Industria química	3.060	2.459	601
21	Fabricación de productos farmacéuticos	1.101	635	466
22	Fabricación de productos de caucho y plásticos	4.693	3.912	781
23	Fabricación de otros productos minerales no metálicos	6.035	5.632	403
24	Metalurgia; fabricación de productos de hierro, acero y ferroaleaciones	5.010	4.808	202
25	Fabricación de productos metálicos, excepto maquinaria y equipo	19.239	18.458	781
26	Fabricación de productos informáticos, electrónicos y ópticos	370	284	86
27	Fabricación de material y equipo eléctrico	1.473	1.233	240
28	Fabricación de maquinaria y equipo n.c.o.p.	5.364	5.121	243
29	Fabricación de vehículos de motor, remolques y semirre- molques	4.470	3.677	793
30	Fabricación de otro material de transporte	2.223	2.115	108
31	Fabricación de muebles	3.011	2.817	194
32	Otras industrias manufactureras	789	559	230
33	Reparación e instalación de maquinaria y equipo	6.414	6.256	158

	ACCIDENTES DE TRABAJO CON BAJA EN JORNADA LABORAL	AMBOS SEXOS	HOMBRES	MUJERES
D	Suministro de energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado	376	348	28
35	Suministro de energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado	376	348	28
E	Suministro de agua, saneamiento, gestión de residuos	9.412	8.050	1.362
36	Captación, depuración y distribución de agua	1.311	1.255	56
37	Recogida y tratamiento de aguas residuales	359	333	26
38	Recogida, tratamiento y eliminación de residuos; valorización	7.575	6.314	1.261
39	Actividades de descontaminación y otros servicios de gestión de residuos	167	148	19
F	Construcción	86.909	85.560	1.349
41	Construcción de edificios	34.785	34.226	559
42	Ingeniería civil	4.259	4.203	56
43	Actividades de construcción especializada	47.865	47.131	734
G	Comercio al por mayor y menor; reparación vehículos	73.132	49.034	24.098
45	Venta y reparación de vehículos de motor y motocicletas	11.271	10.820	451
46	Comercio al por mayor e intermediarios del comercio, excepto de vehículos de motor y motocicletas	27.203	22.150	5.053
47	Comercio al por menor, excepto de vehículos de motor y motocicletas	34.658	16.064	18.594
H	Transporte y almacenamiento	41.055	34.693	6.362
49	Transporte terrestre y por tubería	23.806	22.121	1.685
50	Transporte marítimo y por vías navegables interiores	600	516	84
51	Transporte aéreo	1.360	779	581
52	Almacenamiento y actividades anexas al transporte	8.819	6.916	1.903
53	Actividades postales y de correos	6.470	4.361	2.109
I	Hostelería	55.217	27.294	27.923
55	Servicios de alojamiento	16.404	6.813	9.591
56	Servicios de comidas y bebidas	38.813	20.481	18.332
J	Información y comunicaciones	2.876	2.285	591
58	Edición	148	93	55
59	Actividades cinematográficas, de vídeo y de programas de televisión, grabación de sonido y edición musical	601	395	206
60	Actividades de programación y emisión de radio y televisión	159	95	64
61	Telecomunicaciones	1.209	1.133	76

	ACCIDENTES DE TRABAJO CON BAJA EN JORNADA LABORAL	AMBOS SEXOS	HOMBRES	MUJERES
62	Programación, consultoría y otras actividades relacionadas con la informática	568	447	121
63	Servicios de información	191	122	69
K	Actividades financieras y de seguros	717	280	437
64	Servicios financieros, excepto seguros y fondos de pensiones	324	101	223
65	Seguros, reaseguros y fondos de pensiones, excepto Seguridad Social obligatoria	102	33	69
66	Actividades auxiliares a los servicios financieros y a los seguros	291	146	145
L	Actividades inmobiliarias	949	590	359
68	Actividades inmobiliarias	949	590	359
M	Actividades profesionales, científicas y técnicas	6.475	4.309	2.166
69	Actividades jurídicas y de contabilidad	517	217	300
70	Actividades de las sedes centrales; actividades de consultoría de gestión empresarial	478	262	216
71	Servicios técnicos de arquitectura e ingeniería; ensayos y análisis técnicos	2.462	2.113	349
72	Investigación y desarrollo	425	239	186
73	Publicidad y estudios de mercado	657	438	219
74	Otras actividades profesionales, científicas y técnicas	1.502	912	590
75	Actividades veterinarias	434	128	306
N	Actividades administrativas y servicios auxiliares	57.297	35.407	21.890
77	Actividades de alquiler	2.585	2.288	297
78	Actividades relacionadas con el empleo	18.100	12.989	5.111
79	Actividades de agencias de viajes, operadores turísticos, servicios de reservas y actividades relacionadas con los mismos	278	135	143
80	Actividades de seguridad e investigación	4.324	3.628	696
81	Servicios a edificios y actividades de jardinería	25.203	12.019	13.184
82	Actividades administrativas de oficina y otras actividades auxiliares a las empresas	6.807	4.348	2.459
O	Administración Pública y defensa; Seguridad Social obligatoria	25.064	16.394	8.670
84	Administración Pública y defensa; Seguridad Social obligatoria	25.064	16.394	8.670
P	Educación	7.421	2.219	5.202
85	Educación	7.421	2.219	5.202

ACCIDENTES DE TRABAJO CON BAJA EN JORNADA LABORAL		AMBOS SEXOS	HOMBRES	MUJERES
Q	Actividades sanitarias y de servicios sociales	45.403	9.018	36.385
86	Actividades sanitarias	19.183	5.104	14.079
87	Asistencia en establecimientos residenciales	15.335	1.964	13.371
88	Actividades de servicios sociales sin alojamiento	10.885	1.950	8.935
R	Actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento	10.109	7.278	2.831
90	Actividades de creación, artísticas y espectáculos	1.229	880	349
91	Actividades de bibliotecas, archivos, museos y otras actividades culturales	377	231	146
92	Actividades de juegos de azar y apuestas	451	269	182
93	Actividades deportivas, recreativas y de entretenimiento	8.052	5.898	2.154
S	Otros servicios	6.140	3.433	2.707
94	Actividades asociativas	1.330	563	767
95	Reparación de ordenadores, efectos personales y artículos de uso doméstico	1.078	1.007	71
96	Otros servicios personales	3.732	1.863	1.869
T	Actividades de hogares como empleadores de personal doméstico	1.651	569	1.082
97	Actividades de los hogares como empleadores de personal doméstico	1.651	569	1.082
U	Actividades de organizaciones y organismos extraterritoriales	18	7	11
99	Actividades de organizaciones y organismos extraterritoriales	18	7	11

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

Según ocupación de la persona trabajadora accidentada

Se registra un mayor número de accidentes de trabajo con baja en jornada laboral en aquellas ocupaciones con mayor presencia femenina.

Los epígrafes con mayor número de accidentes de trabajo entre las mujeres frente a los registrados entre hombres son los siguientes:

- Profesionales de la salud (ep. 21)
- Profesionales de la enseñanza infantil, primaria, secundaria y postsecundaria (ep. 22)
- Otros profesionales de la enseñanza (ep. 23)
- Profesionales de las ciencias sociales (ep. 28)
- Técnicos sanitarios y profesionales de las terapias alternativas (ep.33)
- Representantes, agentes comerciales y afines (ep. 35)
- Profesionales de apoyo en la gestión administrativa, técnicos de las fuerzas y cuerpos de seguridad (ep. 36)
- Empleados de bibliotecas, servicios de correos y afines (ep.42)
- Otros empleados administrativos sin tareas de atención al público (ep. 43)
- Empleados de agencias de viajes, receptionistas y telefonistas, empleados de ventanillas y afines (ep. 44)
- Empleados administrativos con tareas de atención al público (ep. 45)
- Dependientes en tiendas y almacenes (ep.52)
- Cajeros y taquilleros (excepto bancos) (ep.55)
- Trabajadores de los cuidados a las personas en servicios de salud (ep. 56)
- Otros trabajadores de los cuidados a las personas (ep. 57)
- Empleados domésticos (ep. 91)
- Otro personal de limpieza (ep. 92)
- Ayudantes de preparación de alimentos (ep.93)

Accidente de trabajo con baja en jornada

		AMBOS SEXOS	HOMBRES	MUJERES
	Total	558.936	395.670	163.256
A	Directores y gerentes	3.553	2.536	1.017
11	Miembros del poder ejecutivo y de los cuerpos legislativos; directivos de la Administración Pública y organizaciones de interés social; directores ejecutivos	205	133	72
12	Directores de departamentos administrativos y comerciales	605	395	210
13	Directores de producción y operaciones	584	485	99
14	Directores y gerentes de empresas de alojamiento, restauración y comercio	968	591	377
15	Directores y gerentes de otras empresas de servicios	1.191	932	259
B	Técnicos y profesionales científicos e intelectuales de la salud y la enseñanza	13.303	3.065	10.238

AT CON BAJA EN JORNADA		AMBOS SEXOS	HOMBRES	MUJERES
21	Profesionales de la salud	8.027	1.774	6.253
22	Profesionales de la enseñanza infantil, primaria, secundaria y postsecundaria	3.349	710	2.639
23	Otros profesionales de la enseñanza	1.927	581	1.346
C	Otros técnicos y profesionales científicos e intelectuales	4.209	2.385	1.824
24	Profesionales de las ciencias físicas, químicas, matemáticas y de las ingenierías	1.279	926	353
25	Profesionales del derecho	143	72	71
26	Especialistas en organización de la Administración Pública y de las empresas y en la comercialización	713	338	375
27	Profesionales de las tecnologías de la información	252	203	49
28	Profesionales de las ciencias sociales	806	223	583
29	Profesionales de la cultura y el espectáculo	1.016	623	393
D	Técnicos; profesionales de apoyo	21.311	14.924	6.387
31	Técnicos de las ciencias y de las ingenierías	5.361	4.663	698
32	Supervisores en la ingeniería de minas, de industrias manufactureras y de la construcción	1.716	1.575	141
33	Técnicos sanitarios y profesionales de las terapias alternativas	1.682	503	1.179
34	Profesionales de apoyo en finanzas y matemáticas	40	19	21
35	Representantes, agentes comerciales y afines	2.158	1.422	736
36	Profesionales de apoyo en la gestión administrativa; técnicos de las fuerzas y cuerpos de seguridad	826	317	509
37	Profesionales de apoyo de servicios jurídicos, sociales, culturales, deportivos y afines	7.820	4.914	2.906
38	Técnicos de las tecnologías de la información y comunicaciones	1.708	1.511	197
E	Empleados de oficina que no atienden al público	8.540	4.534	4.006
41	Empleados en servicios contables, financieros, y de servicios de apoyo a la producción y al transporte	3.057	2.188	869
42	Empleados de bibliotecas, servicios de correos y afines	2.963	1.376	1.587
43	Otros empleados administrativos sin tareas de atención al público	2.520	970	1.550
F	Empleados de oficina que atienden al público	5.406	1.892	3.514
44	Empleados de agencias de viajes, recepcionistas y telefonistas; empleados de ventanilla y afines (excepto taquilleros)	1.892	769	1.123
45	Empleados administrativos con tareas de atención al público no clasificados bajo otros epígrafes	3.514	1.123	2.391
G	Trabajadores de los servicios de restauración y comercio	64.184	29.389	34.795
50	Camareros y cocineros propietarios	2.768	1.518	1.250

AT CON BAJA EN JORNADA		AMBOS SEXOS	HOMBRES	MUJERES
51	Trabajadores asalariados de los servicios de restauración	32.643	16.311	16.332
52	Dependientes en tiendas y almacenes	22.317	8.825	13.492
53	Comerciantes propietarios de tiendas	774	501	273
54	Vendedores (excepto en tiendas y almacenes)	2.578	1.520	1.058
55	Cajeros y taquilleros (excepto bancos)	3.104	714	2.390
H	Trabajadores de los servicios de salud y el cuidado de las personas	37.573	7.891	29.682
56	Trabajadores de los cuidados a las personas en servicios de salud	20.089	3.224	16.865
57	Otros trabajadores de los cuidados a las personas	9.046	428	8.618
58	Trabajadores de los servicios personales	8.438	4.239	4.199
I	Trabajadores de los servicios de protección y seguridad	13.248	11.462	1.786
59	Trabajadores de los servicios de protección y seguridad	13.248	11.462	1.786
J	Trabajadores cualificados en el sector agrícola, ganadero, forestal y pesquero	14.251	12.345	1.906
61	Trabajadores cualificados en actividades agrícolas	8.100	7.002	1.098
62	Trabajadores cualificados en actividades ganaderas (incluidas avícolas, apícolas y similares)	2.248	1.818	430
63	Trabajadores cualificados en actividades agropecuarias mixtas	604	519	85
64	Trabajadores cualificados en actividades forestales, pesqueras y cinegéticas	3.299	3.006	293
K	Trabajadores cualificados de la construcción, excepto operadores de máquinas	63.744	62.942	802
71	Trabajadores en obras estructurales de construcción y afines	45.170	44.684	486
72	Trabajadores de acabado de construcciones e instalaciones (excepto electricistas), pintores y afines	18.574	18.258	316
L	Trabajadores cualificados de las industrias manufactureras, excepto operadores de instalaciones y máquinas	78.227	70.018	8.209
73	Soldadores, chapistas, montadores de estructuras metálicas, herreros, elaboradores de herramientas y afines	19.952	19.539	413
74	Mecánicos y ajustadores de maquinaria	15.843	15.631	212
75	Trabajadores especializados en electricidad y electrotecnología	11.083	10.916	167
76	Mecánicos de precisión en metales, ceramistas, vidrieros, artesanos y trabajadores de artes gráficas	2.855	2.496	359
77	Trabajadores de la industria de la alimentación, bebidas y tabaco	17.453	11.759	5.694
78	Trabajadores de la madera, textil, confección, piel, cuero, calzado y otros operarios en oficios	11.041	9.677	1.364

	AT CON BAJA EN JORNADA	AMBOS SEXOS	HOMBRES	MUJERES
M	Operadores de instalaciones y maquinaria fija, y montadores	29.877	25.752	4.125
81	Operadores de instalaciones y maquinaria fijas	23.588	20.049	3.539
82	Montadores y ensambladores en fábricas	6.289	5.703	586
N	Conductores y operadores de maquinaria móvil	47.274	44.717	2.557
83	Maquinistas de locomotoras, operadores de maquinaria agrícola y de equipos pesados móviles, y marineros	8.337	7.908	429
84	Conductores de vehículos para el transporte urbano o por carretera	38.937	36.809	2.128
O	Trabajadores no cualificados en servicios (excepto transportes)	62.772	27.886	34.886
91	Empleados domésticos	990	154	836
92	Otros personal de limpiezas	33.617	8.816	24.801
93	Ayudantes de preparación de alimentos	7.722	3.239	4.483
94	Recogedores de residuos urbanos, vendedores callejeros y otras ocupaciones elementales en servicios	20.443	15.677	4.766
P	Peones de la agricultura, pesca, construcción, industrias manufactureras y transportes	91.464	73.932	17.532
95	Peones agrarios, forestales y de la pesca	22.417	17.376	5.041
96	Peones de la construcción y de la minería	15.769	14.895	874
97	Peones de las industrias manufactureras	34.330	26.223	8.107
98	Peones del transporte, descargadores y repone- dores	18.948	15.438	3.510

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

Según forma o contacto que originó la lesión y sexo de la persona accidentada

La mayor cantidad de accidentes de trabajo con baja en jornada laboral entre mujeres se produjeron por golpe contra un objeto inmóvil, trabajadora en movimiento, con 53.852. Seguido de los sobreesfuerzos sobre el sistema musculoesquelético con 50.891 casos.

Entre mujeres se registran más accidentes causados por trauma psíquico que entre los hom-

bres, son 458 de las mujeres frente a los 277 de los hombres.

Los riesgos psicosociales apenas se reconocen como profesionales y son las mujeres, debido a los puestos que ocupan en los que hay trato con clientes, pacientes, alumnos o usuarios, las que están expuestas en mayor medida a este tipo de riesgo.

Accidentes de trabajo con baja en jornada laboral	AMBOS SEXOS	HOMBRES	MUJERES
TOTAL	558.936	395.670	163.266
Contacto eléctrico, con fuego, temperaturas o sustancias peligrosas	23.950	15.687	8.263
Contacto con un arco eléctrico o rayo (pasivo) (sin contacto material con el elemento)	481	413	68
Contacto directo con la electricidad, recibir una descarga eléctrica	513	433	80
Contacto con llamas directas u objetos o entornos con elevadas temperaturas	6.789	4.300	2.489
Contacto con objeto o entorno frío o helado	354	257	97
Contacto con sustancias peligrosas - a través de la nariz, la boca, por inhalación	3.915	1.043	2.872
Contacto con sustancias peligrosas - a través de la piel y de los ojos	9.854	7.742	2.112
Contacto con sustancias peligrosas - a través del sistema digestivo tragando	70	56	14
Contacto eléctrico, con fuego, temperaturas o sustancias peligrosas - Sin especificar	1.974	1.443	531
Ahogamiento, quedar sepultado, quedar envuelto	887	743	144
Ahogamiento en un líquido	44	35	9
Quedar sepultado bajo un sólido	126	110	16
Estar envuelto por, rodeado de gases o de partículas en suspensión	502	457	45

ACCIDENTES DE TRABAJO CON BAJA EN JORNADA LABORAL	AMBOS SEXOS	HOMBRES	MUJERES
Ahogamiento, quedar sepultado, quedar envuelto - Sin especificar	215	141	74
Golpe contra un objeto inmóvil, trabajador en movimiento	149.185	95.333	53.852
Golpe sobre o contra resultado de una caída del trabajador	99.062	60.479	38.583
Golpe resultado de un tropiezo sobre o contra un objeto inmóvil	42.445	29.126	13.319
Golpe contra un objeto inmóvil, trabajador en movimiento - Sin especificar	7.678	5.728	1.950
Choque o golpe contra un objeto en movimiento, colisión con:	92.179	71.050	21.129
Choque o golpe contra un objeto o fragmentos - proyectados	13.109	11.197	1.912
Choque o golpe contra un objeto - que cae o se desprende	37.909	29.298	8.611
Choque o golpe contra un objeto - en balanceo o giro	17.832	13.578	4.254
Choque o golpe contra un objeto, incluidos los vehículos - trabajador inmóvil	8.333	6.200	2.133
Colisión con un objeto, vehículo o persona - trabajador en movimiento	11.243	7.993	3.250
Golpe de mar	50	46	4
Choque o golpe contra un objeto en movimiento, colisión con - Sin especificar	3.703	2.738	965
Contacto con agente material, cortante, punzante, duro	59.704	47.060	12.644
Contacto con un agente material cortante - cuchillo, hoja, etc.	43.626	33.327	10.299
Contacto con un agente material punzante - clavo, herramienta afilada, etc.	8.201	7.046	1.155
Contacto con un agente material que arañe - rallador, lija o duro	3.184	2.738	446
Contacto con agente material, cortante, punzante, duro - Sin especificar	4.693	3.949	744

ACCIDENTES DE TRABAJO CON BAJA EN JORNADA LABORAL	AMBOS SEXOS	HOMBRES	MUJERES
Quedar atrapado, ser aplastado, sufrir una amputación	20.951	15.864	5.087
Quedar atrapado, ser aplastado – en algo en movimiento	4.785	3.556	1.229
Quedar atrapado, ser aplastado – bajo algo en movimiento	4.248	3.350	898
Quedar atrapado, quedar aplastado – entre algo en movimiento y otro objeto	10.040	7.453	2.587
Amputación, seccionamiento de un miembro, una mano o un dedo	657	567	90
Quedar atrapado, ser aplastado, sufrir una amputación - Sin especificar	1.221	938	283
Sobreesfuerzo, trauma psíquico, radiaciones, ruido, etc.	174.375	122.149	52.226
Sobreesfuerzo físico sobre el sistema musculoesquelético	170.940	120.049	50.891
Exposición a radiaciones, ruido, luz o presión	764	485	279
Trauma psíquico	735	277	458
Sobreesfuerzo, trauma psíquico, radiaciones, ruido, etc. – Sin especificar	1.936	1.338	598
Mordeduras, patadas, etc. (de animales o personas)	10.166	6.058	4.108
Mordeduras, arañazos	1.033	459	574
Picadura de un insecto, un pez	625	480	145
Golpes, patadas, cabezazos, estrangulamiento, etc.	7.932	4.795	3.137
Mordeduras, patadas, etc. (de animales o personas) – Sin especificar	576	324	252
Infartos, derrames cerebrales y otras causas estrictamente naturales	1.274	1.055	219
Accidentes de tráfico	22.330	17.890	4.440
Otra forma o contacto no incluido en los anteriores apartados	1.386	985	401
Sin información	2.549	1.796	753

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

Según descripción de la lesión

Analizando la descripción de la lesión de los accidentes de trabajo con baja en jornada laboral se aprecia que son las dislocaciones, esguinces y distensiones la principal causa de accidente de trabajo en, tanto en hombres (162.012) como en las mujeres (74.671).

En este sentido debemos recordar que los trastornos musculoesqueléticos (TME) son la primera causa de baja por accidente de trabajo y abarcan desde trastornos repentinos y de corta duración a enfermedades crónicas que causan limitaciones funcionales e incapacidad permanente. Entre las causas físicas y los factores de riesgo organizativos, así como psicosociales, que pueden causar los TME se incluyen la manipulación manual de cargas, los movimientos repetitivos o forzados, posturas forzadas y/o estáticas, vibraciones, ritmo de trabajo elevado, alto nivel de exigencia en la tarea, elevada carga de trabajo, falta de apoyo social, estar de pie o sentado durante largos periodos de tiempo ...

Las mujeres trabajadoras se ven afectadas por los trastornos musculoesqueléticos debido a los puestos de trabajo que ocupan, ya que se encuentran principalmente representadas en educación, sanidad, trabajo social, comercio y hostelería, limpieza, trabajo de oficina, call center o peluquería y estética. Según la Encuesta Europea de Condiciones de Trabajo de 2021, las mujeres indican ocupar puestos de trabajo en los que tienen que mantener posturas dolorosas o fatigantes (34,2%), levantar o mover personas (9,7% porcentaje más de tres veces superior para las mujeres), realizar movimientos repetitivos de manos o brazos (66,2%), además en la Encuesta Europea de Condiciones de Trabajo de 2015, las mujeres indican que están sentadas durante periodos de tiempo prolongados (62%), utilizan ordenadores (62%), realizan movimientos repetitivos de manos o brazos (61%) durante al menos un cuarto de su tiempo de trabajo.

Las mujeres trabajadoras están especialmente expuestas a riesgos psicosociales y organizacionales que, en combinación con riesgos ergonómicos y físicos, pueden dar lugar a un mayor riesgo de sufrir trastornos musculoesqueléticos. El acoso laboral, sexual, la discriminación en el puesto de trabajo, los problemas de conciliación de la vida personal y laboral, el estrés laboral o las demandas emocionales del puesto de trabajo y los trabajos precarios, son factores de riesgo que, combinados con los riesgos ergonómicos, pueden originar la aparición de trastornos musculoesqueléticos.

Además, no hay que olvidar que a la hora de elegir las herramientas de trabajo o de los equipos de protección individual se debe tener en cuenta las características físicas de la persona que las va a utilizar. A este respecto cabe indicar que las mujeres tienen características físicas distintas a los hombres, por lo que este hecho deberá ser tenido en cuenta. Tradicionalmente, el diseño de los puestos de trabajo, equipos e incluso de los EPIS, no se ha hecho teniendo en cuenta estas diferencias, de forma que se perjudica notablemente a las mujeres.

Por otro lado, indicar que la única causa de accidente que es más frecuente entre las mujeres es la de "envenenamientos e infecciones", debido a que las mujeres tienen una mayor presencia en los sectores sanitarios y sociosanitarios y están más expuestas a estos riesgos.

Los trastornos musculoesqueléticos (TME) son la primera causa de baja por accidente de trabajo

	AMBOS SEXOS	VARONES	MUJERES
TOTAL	558.936	395.670	163.266
Heridas y sesiones superficiales	192.531	142.483	50.048
Fracturas de huesos	42.933	31.686	11.247
Dislocaciones, esguinces y distensiones	236.683	162.012	74.671
Amputaciones traumáticas pérdidas de partes del cuerpo	1.336	1.179	157
Conmoción y lesiones internas	48.353	34.508	13.845
Quemaduras, escaldaduras y congelación	9.574	6.418	3.156
Envenenamientos e infecciones	3.997	1.139	2.858
Ahogamiento y asfixia	290	170	120
Efectos del ruido, la vibración y la presión	663	400	263
Efectos de las temperaturas extremas, la luz y la radiación	376	295	81
Daños psicológicos, choques traumáticos	2.122	1.206	916
Lesiones múltiples	8.080	5.664	2.416
Infartos, derrames cerebrales y otras patologías debidas a causas naturales	1.273	1.054	219
Otras lesiones	8.247	5.733	2.514
Sin información	2.478	1.723	755

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

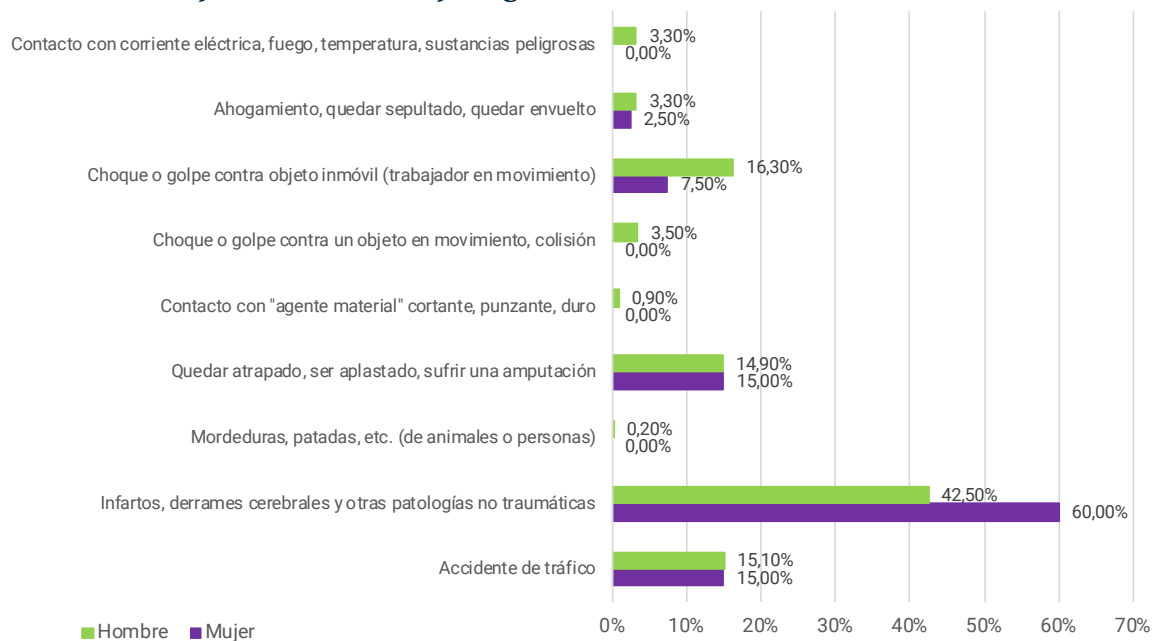
Causas de los accidentes mortales en jornada

La principal causa de los accidentes mortales durante la jornada laboral en 2023 fueron los infartos y derrames cerebrales para ambos sexos, pero su importancia es mayor entre las mujeres.

Este tipo de patologías podrían estar relacionadas con la exposición a riesgos psicoso-

ciales de origen laboral. El estrés laboral, los problemas de conciliación personal y laboral, el trato con clientes o usuarios, la violencia y el acoso en el trabajo son riesgos que deben evaluarse en los distintos puestos de trabajo. Las mujeres están especialmente expuestas a estos riesgos dados los puestos de trabajo que ocupan principalmente.

Formas más frecuentes de Accidentes mortales en jornada de trabajo según sexo



Fuente: Informe anual de accidentes de trabajo en España. 2023. INSST p.26.

Índice de incidencia de los accidentes de trabajo con baja en jornada

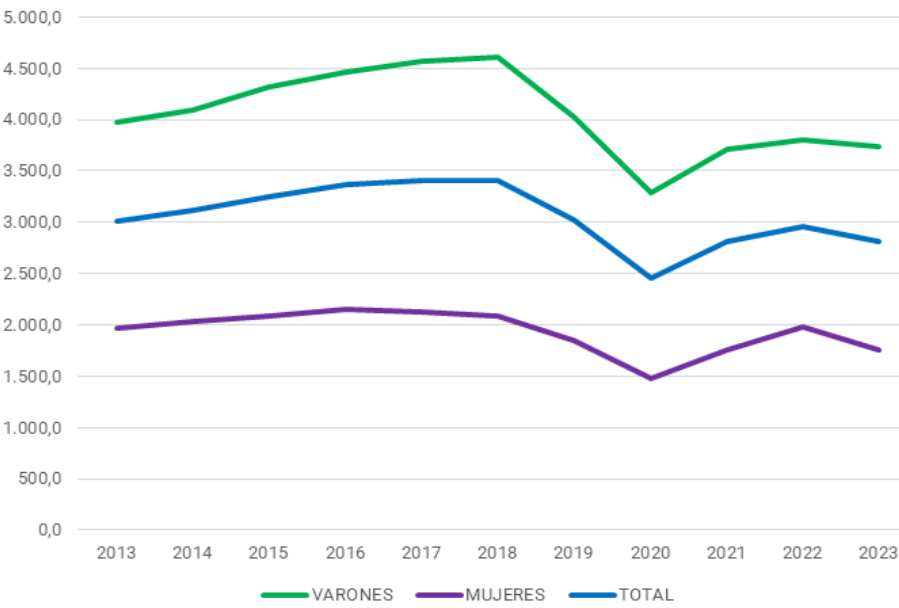
Se observa que, en 2023 los hombres sufrieron en torno al 71% de los accidentes laborales registrados que causaron baja, además, el índice de incidencia de los accidentes de trabajo con baja –índice que relaciona el número de accidentes laborales con el número de traba-

jadores- fue casi el doble entre los hombres, comparado con el de las mujeres (3.732,2 para los hombres y 1.760,7 para las mujeres) lo que quiere decir que, a igual número de trabajadores y trabajadoras, los hombres sufren dos veces más accidentes.

Evolución del índice de incidencia de accidentes de trabajo con baja en jornada según sexo

El índice de incidencia de los accidentes de trabajo en jornada laboral fue aumentando paulatinamente desde 2012 hasta 2018, año en el que descendió hasta 2020 influido por la pandemia por COVID-19 en la que se produjo una reducción de la actividad laboral presencial. Desde 2021 a 2023 el índice de incidencia volvió a aumentar

junto con el retorno al trabajo, aunque es cierto que en el año 2023 ha descendido, aunque es pronto para confirmar la tendencia. La evolución del índice de incidencia de hombres y mujeres es paralela, siendo superior la incidencia entre los hombres.



	TOTAL	VARONES	MUJERES
2013	3.009,2	3.968,6	1.963,4
2014	3.111,3	4.095,9	2.039,1
2015	3.252,0	4.313,6	2.088,9
2016	3.364,0	4.466,1	2.155,5
2017	3.408,8	4.568,7	2.130,1
2018	3.408,7	4.607,3	2.087,1
2019	3.019,6	4.025,9	1.841,8
2020	2.455,1	3.289,8	1.479,7
2021	2.810,5	3.715,5	1.755,7
2022	2.950,7	3.797,7	1.974,3
2023	2.812,4	3.732,2	1.760,7

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

Índice de incidencia de accidentes de trabajo con baja en jornada según edad

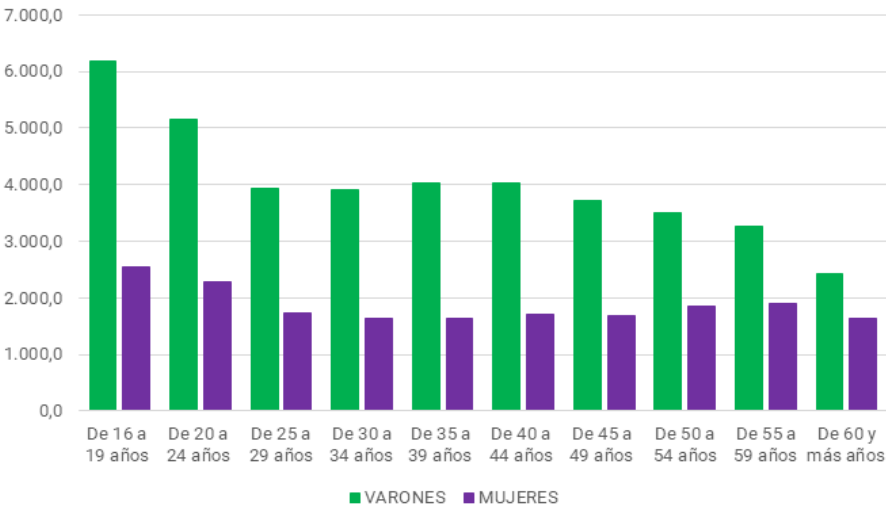
La incidencia de los accidentes de trabajo con baja en jornada laboral es superior entre los hombres en todos los tramos de edad analizados.

Las mayores incidencias se presentan entre las personas trabajadoras más jóvenes, independientemente de su sexo. Así, las personas trabajadoras de entre 16 y 24 años son los que se ven mayormente afectados por los accidentes de trabajo.

La diferencia entre la incidencia registrada entre hombres y mujeres es más grande a menor edad de la persona trabajadora. Así, entre los 16 y los 19 años la incidencia de los hombres fue de más del doble que la de las mujeres.

Para el caso de los hombres, la incidencia desciende a partir de los 45 años, mientras que en las mujeres la incidencia aumenta entre aquellas de 50 a 59 años. La falta de experiencia y conocimiento sobre sus derechos en materia de seguridad y salud en el trabajo, unido a la precariedad de los puestos de trabajo que desempeña la gente más joven, son el caldo de cultivo perfecto que puede provocar la ocurrencia de accidentes laborales.

	AMBOS SEXOS	HOMBRES	MUJERES
TOTAL	2.812,4	3.732,2	1.760,7,3
De 16 a 19 años	4.641,4	6.180,8	2.555,4
De 20 a 24 años	3.853,1	5.152,7	2.288,1
De 25 a 29 años	2.884,3	3.936,9	1.731,3
De 30 a 34 años	2.823,2	3.900,4	1.637,8
De 35 a 39 años	2.886,4	4.022,6	1.628,6
De 40 a 44 años	2.930,8	4.022,5	1.708,1
De 45 a 49 años	2.767,5	3.719,3	1.684,8
De 50 a 54 años	2.731,0	3.497,0	1.844,2
De 55 a 59 años	2.641,7	3.270,0	1.895,2
De 60 y más años	2.065,1	2.430,1	1.628,2



Dadas estas diferencias en función de la edad y el sexo de la persona trabajadora, es interesante ahondar en la toma en consideración de la diversidad de la población trabajadora en la gestión preventiva en la empresa. A la hora de realizar la evaluación de riesgos laborales y en el diseño y aplicación de las medidas preventivas es importante tener en cuenta las características de la persona trabajadora, y la edad, es una de ellas. Es esencial que se adapte el trabajo a la persona y no al revés.

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

Índice de incidencia de accidentes de trabajo con baja en jornada según sector de actividad

Encontramos grandes diferencias entre los índices de incidencia de los accidentes de trabajo ocurridos en jornada laboral de hombres y mujeres en las industrias extractivas y en la construcción. En las industrias extractivas el índice entre hombres es de 7.082 frente a 1.290,5 de las mujeres. En la construcción, la incidencia entre hombres es de 6.980,1 frente a 875,6 de las mujeres.

Las mujeres presentan incidencias superiores a los hombres en las actividades financieras y de seguros, en educación, en las actividades sanitarias y de servicios sociales y en las actividades de organizaciones y organismos extraterritoriales. En estos sectores existe una mayor presencia de mujeres.

	Accidentes por cien mil trabajadores	AMBOS SEXOS	HOMBRES	MUJERES
	TOTAL 2023	2.812,4	3.732,2	1.760,7
A	Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca	4.200,0	4.653,4	2.932,9
B	Industrias extractivas	6.328,2	7.082,0	1.290,5
C	Industria manufacturera	4.593,2	5.433,7	2.418,3
D	Suministro de energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado	953,6	1.220,1	256,7
E	Suministro de agua, saneamiento, gestión residuos	5.840,0	6.303,2	4.071,7
F	Construcción	6.298,5	6.980,1	875,6
G	Comercio al por mayor y por menor; reparación vehículos motor	2.224,8	2.912,3	1.502,9
H	Transporte y almacenamiento	3.900,8	4.212,3	2.779,8
I	Hostelería	3.145,8	3.289,2	3.017,2
J	Información y comunicaciones	408,8	492,2	247,0
K	Actividades financieras y de seguros	190,8	158,7	219,3
L	Actividades inmobiliarias	590,3	818,5	404,9
M	Actividades profesionales, científicas y técnicas	535,0	719,6	354,3
N	Actividades administrativas y servicios auxiliares	3.672,3	4.761,7	2.680,4
O	Administración Pública y defensa; Seguridad social obligatoria	2.376,9	3.403,9	1.513,5
P	Educación	702,2	610,0	750,6
Q	Actividades sanitarias y de servicios sociales	2.408,9	2.022,2	2.528,8
R	Actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento	2.674,5	3.323,2	1.780,8
S	Otros servicios	1.129,7	1.722,7	786,4
T	Activ. hogares empleadores personal doméstico (1)	399,0	1.291,2	292,7
U	Actividades de organizaciones y organismos extraterritoriales	547,8	530,0	559,8

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

Índice de incidencia de accidentes de trabajo con baja en jornada según división de actividad

Entre los hombres es importante mencionar las altas incidencias de las actividades relacionadas con el empleo y la silvicultura y explotación forestal.

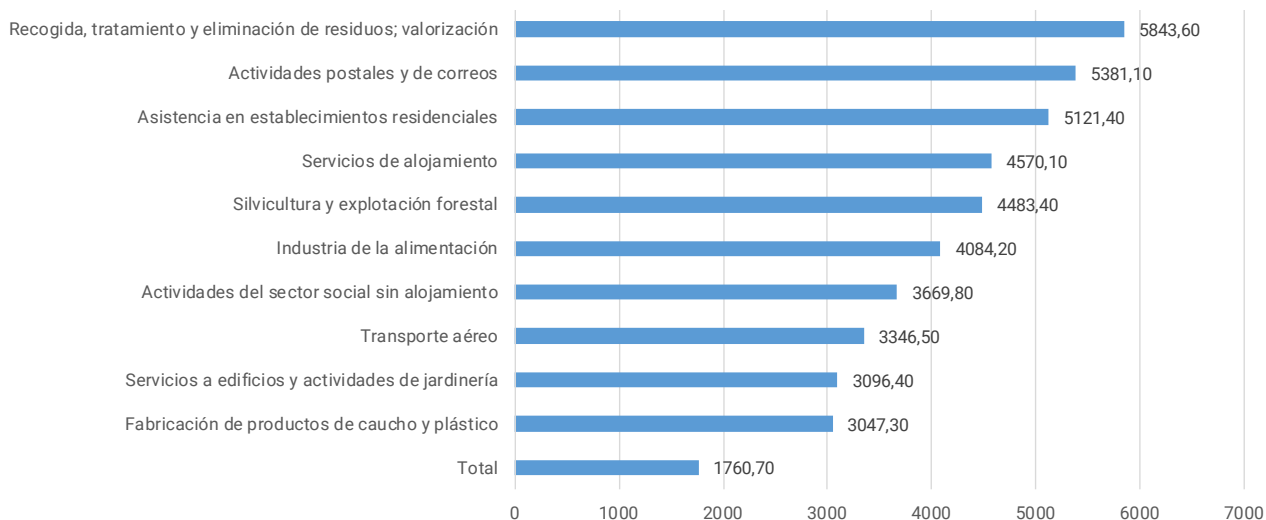
Para el caso de las mujeres, la división de actividad con mayor incidencia es la recogida, tratamiento y eliminación de residuos. En segundo lugar, las actividades postales y de correo, seguida de asistencia en establecimientos residenciales

Las diez divisiones de actividad con mayores Índices de incidencia de accidentes de trabajo en jornada de trabajo a los trabajadores hombres



Fuente: Informe anual de accidentes de trabajo en España. 2023. INSST. p.8.

Las diez divisiones de actividad con mayores Índices de incidencia de accidentes de trabajo en jornada de trabajo de las trabajadoras



Fuente: Informe anual de accidentes de trabajo en España. 2023. INSST. p.9.

Índice de incidencia de los accidentes mortales

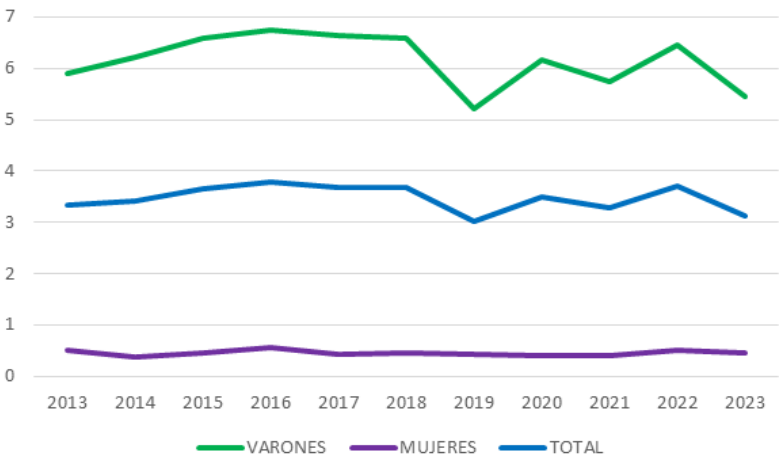
En jornada

Si analizamos la incidencia de los accidentes de trabajo mortales ocurridos durante la jornada laboral en 2023, encontramos que en el caso de los hombres es de 5,45 frente al 0,44 de las mujeres, lo que se traduce en que los accidentes mortales afectan a los hombres hasta 12 veces más.

Esto viene derivado por la segregación del mercado de trabajo. Los hombres están más representados en trabajos con riesgos físicos, como por ejemplo la construcción o las industrias extractivas, en donde se producen caídas o atrapamientos que generan una alta mortalidad. Las mujeres, por el contrario, tienen una mayor presencia en puestos de trabajo relacionados con el cuidado o la enseñanza, donde predominan los riesgos psicosociales. Como se mencionó anteriormente los riesgos psicosociales apenas se reconocen como contingencia profesional, por lo que los riesgos a los que se exponen las mujeres trabajadoras no tienen un adecuado reflejo en las estadísticas.

	TOTAL	VARONES	MUJERES
2013	3,33	5,91	0,51
2014	3,42	6,23	0,37
2015	3,66	6,57	0,46
2016	3,80	6,75	0,56
2017	3,69	6,64	0,43
2018	3,67	6,60	0,44
2019	3,01	5,22	0,42
2020	3,50	6,17	0,39
2021	3,28	5,75	0,41
2022	3,70	6,46	0,51
2023	3,11	5,45	0,44

Accidentes por cien mil trabajadores



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

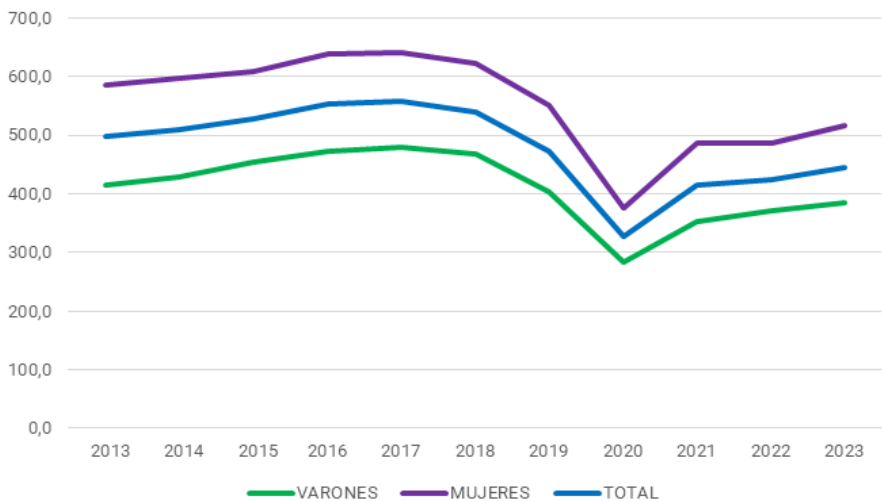
Índice de incidencia de los accidentes in itinere

La mayor parte de los accidentes in itinere son accidentes de tráfico. Los accidentes in itinere se producen en mayor número entre mujeres, aunque los que sufren los hombres son más graves, ya que son los que mayor mortalidad registran, 118 fueron hombres y 28 mujeres.

El índice de incidencia de los accidentes in itinere es superior entre las mujeres, pero la diferencia no es tan acusada como en el caso de la incidencia de los accidentes con baja ocurridos en jornada laboral. La incidencia de los accidentes in itinere es 1,3 veces superior entre mujeres que entre hombres.

	TOTAL	VARONES	MUJERES
2013	498,0	415,1	585,7
2014	510,3	429,3	595,9
2015	528,3	453,2	608,3
2016	553,2	472,2	639,6
2017	557,1	480,4	640,0
2018	540,5	466,9	621,7
2019	471,4	403,5	550,7
2020	326,5	284,4	375,7
2021	414,9	352,9	487,1
2022	424,8	371,0	486,8
2023	445,6	383,7	516,3

Accidentes por cien mil trabajadores



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

Accidentes de trabajo en 2024

Según los datos estadísticos de avance facilitados por el Ministerio de Trabajo y Economía Social, correspondientes al 2024, se han producido 1.179.202 accidentes de trabajo, de los que 628.300 han causado la baja laboral de la persona trabajadora (lo que supone una subida del 0,5%) y se han notificado 552.902 accidentes de trabajo sin baja (un 3% menos que respecto a 2023).

796 personas trabajadoras han muerto durante 2024, son 75 personas más que las fallecidas en el mismo periodo del año anterior (10,4%).

En 2024 se produjeron 540.314 accidentes con baja en jornada, de los cuales 3.762 accidentes fueron graves y 569 accidentes fueron mortales. Comparando estos datos con los del mismo periodo del año anterior, se produjeron 7 accidentes graves más y 65 accidentes mortales más.

628.300

Accidentes laborales causaron baja laboral

1.179.202

Accidentes de trabajo en 2024

En cuanto a la desagregación por sexo, el 94% de los accidentes en jornada con baja afectaron a varones y el 6% afectaron a mujeres. Los accidentes mortales en jornada se distribuyeron en 608 casos en varones y 38 en mujeres.

La incidencia de los accidentes de trabajo en jornada laboral que se registra es de 2.653,6 accidentes por cada cien mil trabajadores, disminuyendo en un 2,3% respecto a la de 2023.

En 2024 se produjeron 87.986 accidentes con baja in itinere, de los cuales 1.030 accidentes fueron graves y 150 accidentes fueron mortales. Comparando estos datos con los del año anterior, se produjeron 83 accidentes graves y 10 accidentes mortales más.

En cuanto a la desagregación por sexo, el 54% de los accidentes in itinere con baja afectaron a mujeres y el 46% restante afectó a varones. Los accidentes mortales in itinere se distribuyeron en 117 casos entre varones y 30 en mujeres.

Enfermedades profesionales

En 2023 se comunicaron 25.625 partes de enfermedades profesionales incluidas en el listado como tales y que van asociadas al desarrollo de una actividad económica. Respecto al año anterior se ha producido un incremento de un 14,4% en el número de expedientes de enfermedad profesional comunicados a través de la aplicación CEPROSS.

Durante el año 2023, se registraron 11.002 enfermedades profesionales que necesitaron de baja laboral, lo que supone un 42,9% del total de partes. Respecto a 2022, se produce un aumento del 14,3% en este tipo de declaración.

En 14.623 partes de enfermedades profesionales no se prescribió baja laboral, aumentando este dato en un 14,4% respecto al registrado en 2022.

El 52,9% del total de enfermedades profesionales declaradas se registró entre mujeres.

La mayor incidencia se produjo en las enfermedades causadas por agentes físicos (Grupo 2) donde se incluyen el 82,6% de los partes con baja laboral en el caso de los varones y el 84,9% en el de las mujeres. Las enfermedades causadas por inhalación de sustancias son 5 veces más frecuentes en los hombres y las causadas por agentes biológicos, 3 veces más frecuentes en las mujeres. El 96,8% de los cánceres comunicados en 2023 han sido en hombres.

En 2023 finalizaron 8.295 procesos, de los que el 50,4% corresponden a mujeres con una duración media acumulada de 136,36 días de baja laboral, en el caso de los hombres la duración media fue de 124,87 días (hay que tener en cuenta que el 44% de los procesos tienen más de un parte de enfermedad profesional). La edad media de los trabajadores es 46,51 años

Tanto en hombres como en mujeres la mayor concentración de enfermedades se produce en el "grupo 2. Agentes físicos", al que pertenecen el 82,6% de los partes con baja laboral en el caso de hombres y el 84,9% en las mujeres.

Debido a la diferente presencia entre hombres y mujeres en los distintos sectores de actividad, destacar las diferencias entre la declaración del número de enfermedades profesionales con baja de los grupos 3 (causadas por agentes biológicos) y grupo 4 (causadas por inhalación de sustancias). "Resulta significativo el mayor peso que las enfermedades causadas por agentes biológicos tienen en las mujeres, 4 puntos más que en los hombres. En cambio, las enfermedades causadas por inhalación de sustancias en los hombres está 5 puntos por encima del porcentaje que representa para las mujeres"¹.

ENFERMEDAD PROFESIONAL	Hombre	Mujer	Total
2. causadas por agentes físicos	82,58	84,86	83,71
5. Enfermedades de la piel	4,60	4,75	4,67
3. Causadas por agentes biológicos	2,00	6,41	4,19
4. Causadas por inhalación de sustancias	6,47	1,43	3,97
1. Causadas por agentes químicos	3,90	2,51	3,21
6. Causadas por agentes cancerígenos	0,45	0,04	0,25
TOTAL	100,00	100,00	100,00

Fuente: Observatorio de Enfermedades Profesionales (CEPROSS) y de enfermedades causadas o agravadas por el trabajo (PANOTRATSS). Informe anual 2023. p. 16

Respecto al análisis de la declaración de las enfermedades profesionales en función de los sectores económicos, se encuentran diferencias en cuanto al sexo de la persona trabajadora debido a la segregación horizontal del mercado de trabajo. Entre los hombres, el mayor número de enfermedades con baja laboral se da en la “Industria de la alimentación”, en segundo lugar, se encuentra la “Construcción especializada”, seguidas de la “Fabricación de productos metálicos, excepto maquinaria y equipo” y de la “Construcción de edificios”.

Para el caso de las mujeres, las actividades donde se registraron el mayor número de enfermedades profesionales con baja son el “Comercio al por menor”, la “Industria de la alimentación”, los “Servicios a edificios y actividades de jardinería”, y los “Servicios de comidas y bebidas”.

En 2023 se comunicaron

25.625

partes de enfermedades profesionales de las que

11.002

necesitaron baja laboral

1. Observatorio de Enfermedades Profesionales (CEPROSS) y de enfermedades causadas o agravadas por el trabajo (PANOTRATSS). Informe anual 2023. p. 16..

Actividades con mayor número de enfermedades profesionales con baja labora

Actividad	Nº enfermedad total %	Enfermedades profesionales más frecuentes
HOMBRES		
10. "Industria de alimentación"	12,21%	- 2D0201 - 2F0201 - 2D0301
43. "Actividades de construcción especializada"	9,88%	- 2D0201 - 2D0101 - 2F0201
25. "Fabricación de productos metálicos, excepto maquinaria y equipo"	8,58%	- 2D0201 - 2F0201
41. "Construcción de edificios"	5,88%	- 2D0201
MUJERES		
47. "Comercio al por menor, excepto vehículos de motor y motocicletas"	12,97%	- 2F0201 - 2D0201 - 2D0301
10. "Industria de la alimentación"	11,36%	- 2F0201 - 2D0201 - 2D0301
81. "Servicios a edificios y actividades de jardinería"	10,32%	- 2F0201 - 2D0201 - 2D0301
56. "Servicios de comidas y bebidas"	8,23%	- 2F0201 - 2D0201 - 2D0301

NOTA:

2D0101.- Aentes físicos - Hombro: patología tendinosa crónica de manguito de los rotadores.
 2D0201.- Agentes físicos - Codo y antebrazo: epicondilitis y epitrocieltis.
 2D0301.- Agentes físicos - Muñeca y mano: tendinitis, tenosinovitis.
 2F0201.- Agentes físicos - Lesiones nerviosas por compresión.

Fuente: Observatorio de Enfermedades Profesionales (CEPROSS) y de enfermedades causadas o agravadas por el trabajo (PANOTRATSS). Informe anual 2023. p. 17

Enfermedades profesionales 2024

En 2024 se declararon 26.993 enfermedades profesionales según los datos provisionales, lo que supone un aumento del 5,34% respecto a los datos de 2023. Del total de las enfermedades profesionales declaradas, 11.554 han causado la baja del trabajador (+5,02% en comparación con 2023), y 15.439 no implicaron baja laboral (+5,58%)².

También se han registrado un mayor número de enfermedades profesionales entre mujeres (14.603) que entre hombres (12.390), ante estos datos hay que tener en cuenta la menor presencia de mujeres en el mercado laboral.

Analizando la declaración por grupo de enfermedad, resaltar la enorme incidencia de las enfermedades profesionales causadas por agentes físicos, incluidas en el Grupo 2, representando el 81% del total. En este grupo se incluyen aquellas patologías relacionadas con los trastornos musculoesqueléticos. Son 21.913 enfermedades declaradas, de las cuales 9.617 causaron baja y 12.296 no.

La declaración en este grupo es superior entre las mujeres con 11.756 enfermedades frente a las 10.157 declaradas entre hombres.

Respecto al Grupo 3, Enfermedades profesionales causadas por agentes biológicos, indicar que la declaración también es superior entre las mujeres con 1.343 enfermedades profesionales, frente a las 318 declaradas entre hombres, debido a la gran cantidad

En 2024 se comunicaron
26.993
partes de enfermedades profesionales laborales que causaron baja laboral

de mujeres presentes en el sector sanitario. De igual forma en el Grupo 5. Enfermedades profesionales de la piel, se declararon 1.000 enfermedades entre mujeres y 517 entre hombres.

Por otra parte, existe una evidente infradeclaración de las enfermedades causadas por agentes carcinógenos. Durante 2024 se han declarado únicamente 106 (de las cuales 98 entre hombres y 8 en mujeres) siendo 55 debidas al amianto y 19 al polvo de sílice.

² Fuente de datos: Observatorio de las contingencias profesionales de la Seguridad Social.

Incidencia de los riesgos psicosociales entre las mujeres

El análisis de los datos de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales no debe inducir a error y llevar a pensar que las mujeres sufren en menor medida los efectos de los riesgos laborales.

La realidad es que, debido a la segregación del mercado de trabajo, los hombres están mayormente expuestos a riesgos considerados como "tradicionales", mientras que las mujeres presentan mayor exposición a riesgos psicosociales. Las patologías derivadas de la exposición a

riesgos psicosociales apenas tienen reflejo en las estadísticas de siniestralidad laboral.

Los resultados de la Encuesta Europea de Condiciones de Trabajo 2021. Datos de España, muestran como las mujeres perciben una mayor exposición a factores de riesgo psicosocial, por ejemplo, el porcentaje de mujeres que declara vivir situaciones que pueden molestar emocionalmente siempre o casi siempre es 4,5 puntos porcentuales mayor que el de hombres.

Estar en situaciones que pueden molestarle emocionalmente, siempre o casi siempre, según sexo y edad

Porcentaje siempre o casi siempre		
Sexo	Hombre	16,3%
	Mujer	20,8%
Edad	Hasta 30 años	20,5%
	31 a 50 años	17,9%
	51 o más años	17,9%
TOTAL		18,4%

Base: total de trabajadores (N=2.903).

Fuente: Encuesta Europea de Condiciones de Trabajo 2021. Datos de España. INSST. p. 47

Las mujeres declararon haber sufrido acoso o violencia en el trabajo durante el último año en mayor proporción que los hombres (3,9% mujeres; 2,4% hombres).

Además, un 6,6% manifestó haber sufrido ofensas verbales o amenazas y el 0,3% atención sexual no deseada. El género es un factor clave en este aspecto ya que un 8,5% de las mujeres declaró haber sufrido conductas violentas frente al 4,8% de los hombres. Todas las víctimas de atención sexual no deseada fueron mujeres.

La violencia y el acoso en el trabajo tienen efectos inmediatos sobre las mujeres, incluyendo los problemas derivados de carecer de motivación, la pérdida de confianza, reducción de la autoestima, depresión, ira, ansiedad, irritabilidad y puede contribuir a desarrollar trastornos musculoesqueléticos. Con el tiempo, estos síntomas pueden llevar a enfermedades físicas, desórdenes reproductores, mentales, cardiovasculares, y pueden incrementar el riesgo de accidentes laborales, invalidez e incluso de suicidio.

Ofensas verbales o amenazas según sexo, edad y nivel de estudios

Sexo	Hombre	4,8%
	Mujer	8,5%
Edad	Hasta 30 años	5,5%
	31 a 50 años	7,7%
	51 o más años	4,9%
Nivel de estudios	Educación primaria	9,6%
	Educación secundaria	6,2%
	Estudios superiores	6,2%
TOTAL		6,6%

Base módulo 1: =1.934).
Fuente: Encuesta Europea de Condiciones de Trabajo 2021.Datos de España. INSST. p. 58

Respecto al reconocimiento en el trabajo y las oportunidades para aplicar conocimientos y habilidades en el mismo, también se aprecian diferencias entre sexos. Así un 21,7% de las mujeres declaran no recibir el reconocimiento merecido por desempeñar su trabajo frente al

19,9% de los hombres. En cuanto a las oportunidades para aplicar conocimientos en su puesto actual, un 11,6% de las mujeres declara no tener suficientes oportunidades frente al 9,4% de los hombres.

Desacuerdo respecto al reconocimiento recibido y las oportunidades para aplicar conocimientos y habilidades, según sexo, edad, tipo de contrato, tipo de jornada y situación profesional

		No recibo el reconocimiento que me merezco por mi trabajo	No tengo suficientes oportunidades para aplicar mis conocimientos y habilidades en el trabajo actual
Sexo	Hombre	19,9%	9,4%
	Mujer	21,7%	11,6%
Edad	Hasta 30 años	20,3%	9,9%
	31 a 50 años	21,0%	11,6%
	51 o más años	20,5%	8,3%
Tipo contrato	Indefinido	21,8%	10,9%
	Temporal	20,9%	12,6%
Tipo jornada	Jornada parcial	22,2%	11,6%
	Jornada completa	20,4%	10,2%
Situación profesional	Empleado por cuenta ajena	21,8%	11,4%
	Autónomo	14,5%	5,0%
TOTAL		20,7%	10,5%

Base: total de trabajadores (N=2.903). Categoría de respuesta: "en desacuerdo".

Fuente: Encuesta Europea de Condiciones de Trabajo 2021. Datos de España. INSST. p. 64

La dificultad para conciliar la vida laboral con la vida familiar y personal también es un riesgo que afecta de forma importante a las mujeres, ya que son las trabajadoras las que solicitan en mayor medida las excedencias, permisos o reducciones de jornadas para cuidado de familiares a su cargo.

Las excedencias por cuidado de menores y otros familiares se erigen en la mayoría de ocasiones como el último recurso para las perso-

nas trabajadoras cuando la atención a las necesidades de cuidados resulta incompatible con el mantenimiento del empleo. Es fundamental para el análisis de las excedencias recordar el carácter no retribuido de las mismas, que a pesar de las diferentes garantías previstas legal y convencionalmente (reserva de puesto de trabajo durante el primer año de ejercicio, antigüedad, consideración de periodo de cotización efectiva a efectos de las correspondientes prestaciones de la Seguridad Social por jubilación,

incapacidad permanente, muerte y supervivencia, maternidad y paternidad...) suponen la pérdida de ingresos económicos con el impacto en la autonomía que ello puede conllevar.

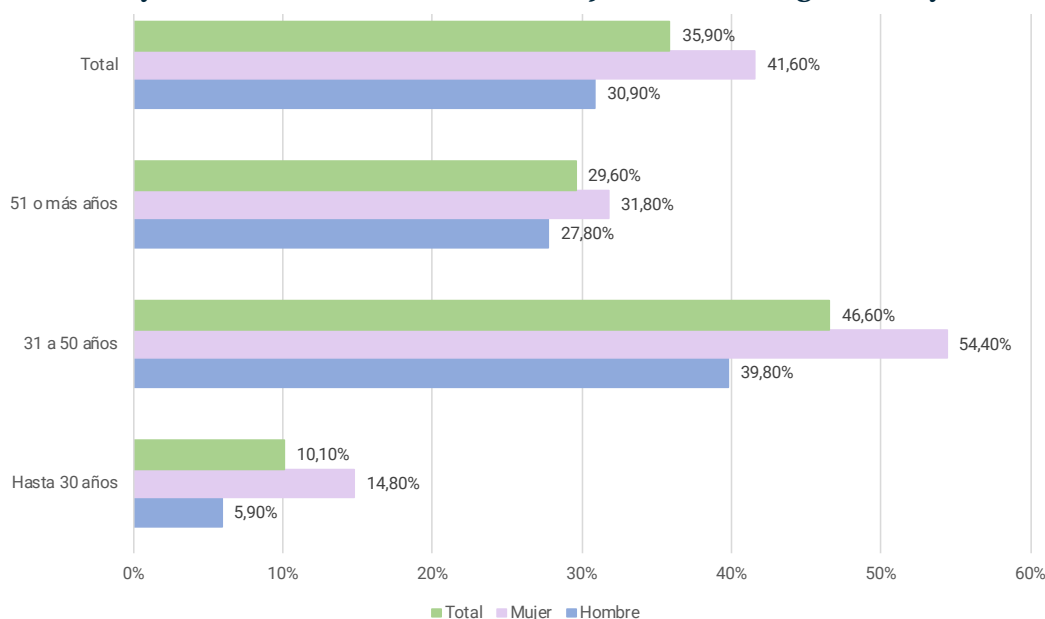
El número de excedencias por cuidado de menores y otros familiares en 2024 fue de 53.471, registrando un descenso del 2,42% en relación con el total alcanzado en 2023. A pesar de su configuración como derecho individual de las personas trabajadoras, año tras año las cifras constatan el ejercicio mayoritario de forma abrumadora por mujeres. En 2024, el 84,4% de las excedencias correspondieron a mujeres (45.118) frente al 15,6% que correspondieron a hombres (8.353). Se evidencia, de este modo, la ausencia de corresponsabilidad en el ejercicio de las excedencias, a pesar de que incluso el último párrafo del artículo 46.3 del Estatuto de los Trabajadores establezca que se tendrá en cuenta el fomento de ésta, así como la perpetuación de roles y estereotipos de género³.

Igualmente resaltar la doble presencia que se produce cuando la responsabilidad de la carga de trabajo en el ámbito laboral y en el doméstico recae simultáneamente sobre la misma persona, lo que afecta, entre otras cuestiones, a las posibilidades de empleo y de desarrollo profesional.

El cuidado de menores, tanto de hijos como de nietos, así como el cuidado de mayores dependientes sigue siendo cosa de mujeres. Según los resultados de la Encuesta Europea de Condiciones de Trabajo 2021. Datos de España, el 54,4% de las mujeres entre los 31 y los 50 años declara cuidar de menores frente al 39,8% de los hombres en este rango de edad.

La media dedicada al cuidado diario de menores todos los días es de 3 horas y 37 minutos, con notables diferencias entre hombres (2 horas y 42 minutos) y mujeres (4 horas y 25 minutos).

Cuidado y educación todos los días de hijos o nietos, según sexo y edad



Base: módulo 2B (N=1.453).

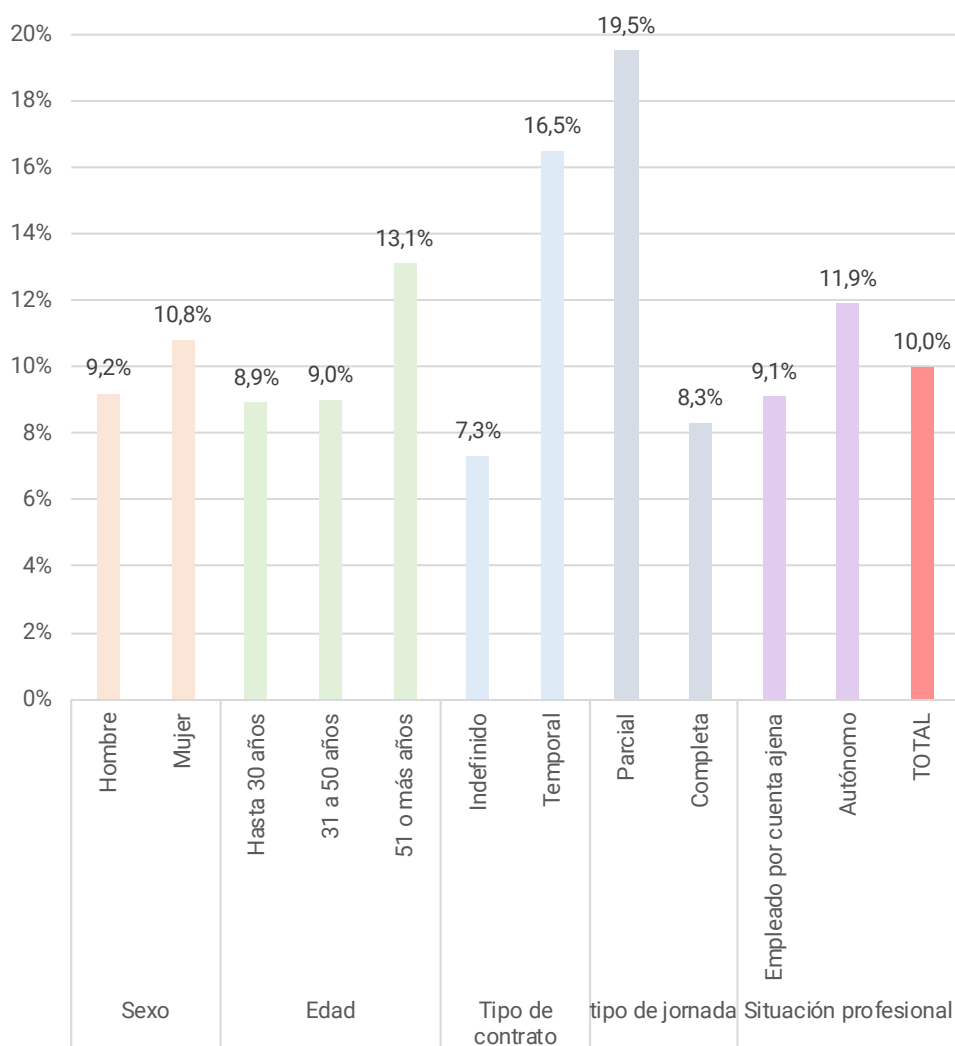
Fuente: Encuesta Europea de Condiciones de Trabajo 2021. Datos de España. INSST. p. 75

3. UGT Vicesecretaría General: 8M Sororidad. Informe 8 de marzo "La situación de las mujeres en el ámbito laboral", 2025 (pág. 50).

No podemos olvidar el mencionar como factores de riesgo que afectan a las mujeres: la precariedad laboral, la inseguridad laboral, la estabilidad del empleo incluyendo los periodos de embarazo y maternidad, la brecha salarial, todo ello contribuye a que experimenten altos niveles de sobrecarga y estrés.

Un aspecto importante que afecta a la salud mental es la dificultad para llegar a final de mes. Según los resultados de la Encuesta Europea de Condiciones de Trabajo 2021. Datos de España, un 10,8% de las mujeres encuestadas declararon llegar a fin de mes con dificultades frente al 9,2% de los hombres.

Llegar a fin de mes con dificultad o con mucha dificultad según sexo, edad, tipo de contrato, tipo de jornada y situación profesional



Base: módulo 2B (N=1.453).

Fuente: Encuesta Europea de Condiciones de Trabajo 2021. Datos de España. INSST. p. 53

En este sentido un 22,5% de las mujeres declararon que no consideraban suficiente su sueldo frente al 20,2% de los hombres. Además, un

27,3% de las mujeres indica que su empleo no les ofrece posibilidades de ascenso profesional frente al 23% de los hombres.

Desacuerdo respecto al reconocimiento recibido y las oportunidades para aplicar conocimientos y habilidades, según sexo, edad, tipo de contrato, tipo de jornada y situación profesional

		Teniendo en cuenta todos mis esfuerzos y logros en mi trabajo, creo que mi sueldo no es apropiado	Mi empleo no me ofrece buenas posibilidades de ascenso profesional
Sexo	Hombre	20,2%	23,0%
	Mujer	22,5%	27,3%
Edad	Hasta 30 años	21,1%	24,9%
	31 a 50 años	20,3%	22,7%
	51 o más años	23,4%	29,9%
Tipo contrato	Indefinido	21,0%	24,6%
	Temporal	20,1%	30,2%
Tipo jornada	Jornada parcial	24,0%	30,4%
	Jornada completa	20,8%	24,2%
Situación profesional	Empleado por cuenta ajena	21,5%	26,3%
	Autónomo	20,1%	16,7%
TOTAL		21,3%	25,0%

Base: módulo 2B (N=1.453). Categoría de respuesta: "totalmente en desacuerdo".
Fuente: Encuesta Europea de Condiciones de Trabajo 2021. Datos de España. INSST. p. 54

Todos estos factores afectan sin dudar al estado de salud, tanto física como mental. Así las mujeres refieren mayores problemas de salud que los hombres en todos los ítems analizados

según los resultados de la Encuesta Europea sobre Condiciones de Trabajo 2021. Datos de España.

Población trabajadora con problemas de salud durante los últimos doce meses, según variables sociodemográficas y de empleo

		Dolor de espalda	Dolor muscular miembro superior	Dolor muscular miembro inferior	Dolor de cabeza	Ansiedad
Sexo	Hombre	57,7%	56,2%	38,9%	50,8%	29,3%
	Mujer	71,0%	75,9%	42,3%	66,9%	47,0%
Edad	Hasta 30 años	67,8%	64,0%	34,1%	62,0%	41,1%
	31 a 50 años	64,5%	66,0%	40,2%	60,0%	38,6%
	51 o más años	59,5%	64,9%	45,7%	51,6%	32,6%

Fuente: Encuesta Europea de Condiciones de Trabajo 2021. Datos de España. INSST. p. 85

Según los resultados del Flash Eurobarometer “OSH Pulse - Occupational safety and health in post-pandemic workplaces”⁴, realizado por la Agencia Europea de Seguridad y Salud en el Trabajo se indica que “las mujeres tienden a estar más expuestas a una gran presión de tiempo y sobrecarga de trabajo (48% frente a 44% de los encuestados masculinos), así como a la violencia o los abusos verbales por parte de clientes, pacientes, alumnos, etc (19% frente a 13% de los encuestados masculinos)”⁵.

En línea con estos resultados, mencionar el informe del Instituto Nacional de Seguridad y Salud titulado “Problemas o efectos adversos para la salud y el bienestar relacionados con el

trabajo: análisis a partir de los datos del módulo especial de la EPA 2023 “Accidentes laborales y problemas de salud relacionados con el trabajo” en el que se observa que las mujeres trabajadoras perciben una mayor incidencia en su salud de los riesgos psicosociales.

Indicar que 12 de cada 1.000 trabajadoras identificaron las afecciones mentales como principal trastorno atribuido al trabajo frente a 9 de cada 1.000 trabajadores. Las mujeres también declaran mayores problemas óseos, articular o muscular, así como dolores de cabeza y fatiga ocular provocados por el trabajo que los hombres.

4. Disponible en: Flash Eurobarometer - OSH Pulse - Occupational safety and health in post-pandemic workplaces (europa.eu)

5. Disponible en: Flash Eurobarometer - OSH Pulse - Occupational safety and health in post-pandemic workplaces (europa.eu) p.23

**Afecciones señaladas como principal problema sufrido
o provocado por el trabajo según sexo.
Frecuencias expresadas por cada 1.000 personas ocupadas**

	Hombre	Mujer
Problema óseo, articular o muscular	32,0	43,1
Problema respiratorio o pulmonar	3,6	3,8
Problema dermatológico	0,8	0,9
Problema auditivo	0,5	0,1
Estrés, depresión o ansiedad	8,7	12,2
Dolor de cabeza y/o fatiga ocular	0,6	1,6
Enfermedad o ataque cardíaco u otros problemas del sistema circulatorio	2,4	2,3
Enfermedad infecciosa (virus, bacteria u otro tipo de infección)	2,4	3,9
Problema de estómago, de hígado, de riñón o digestivo	1,5	0,7

*Fuente: Problemas o efectos adversos para la salud y el bienestar relacionados con el trabajo:
análisis a partir de los datos del módulo especial de la EPA 2023 "Accidentes laborales y problemas
de salud relacionados con el trabajo". INSST. p. 11*

En la siguiente tabla se recoge la distribución de las enfermedades o problemas de salud consideradas como más graves, en las actividades con mayor morbilidad. Estas actividades son las actividades administrativas y servicios auxiliares, la educación y las actividades sanitarias y de servicios sociales, tienen una alta presencia femenina y destacan como problemas de salud graves los trastornos musculoesqueléticos y los problemas de salud mental relaciona-

dos con el trabajo como el estrés, la depresión y la ansiedad.

Por lo tanto, aunque las mujeres presenten una menor incidencia de accidentes de trabajo con baja, se observa que están expuestas a riesgos de tipo psicosocial y organizativo que derivan mayores problemas de salud mental y trastornos musculoesqueléticos.

Afecciones señaladas como principal problema sufrido o provocado por el trabajo según sexo. Frecuencias expresadas por cada 1.000 personas ocupadas

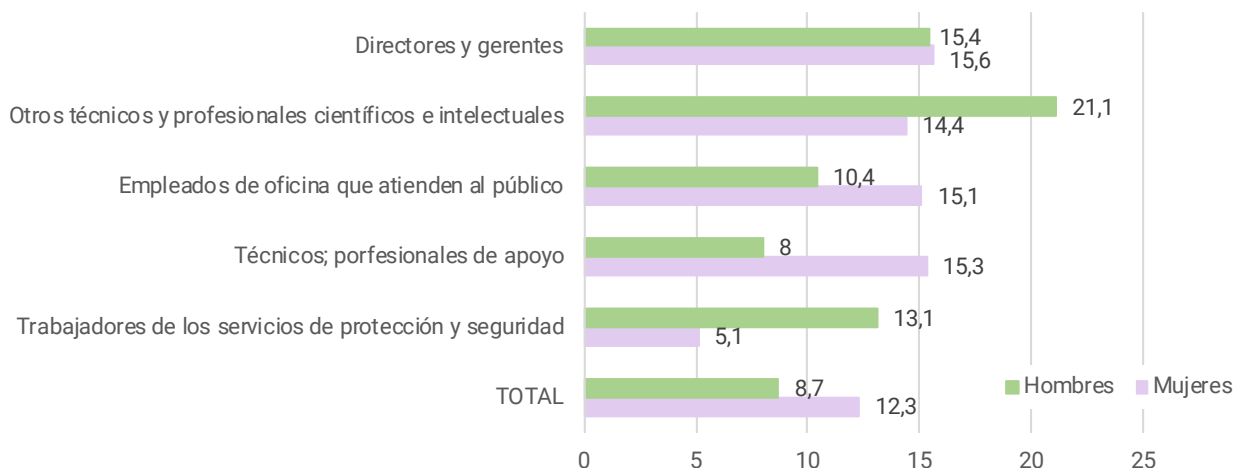
	Actividades administrativas y servicios auxiliares	Educación	Actividades sanitaria y de servicios sociales	Total
Problema óseo, articular o muscular	62,2%	48,0%	42,7%	58,7%
Problema respiratorio o pulmonar	5,5%	8,9%	9,3%	5,9%
Problema dermatológico	3,8%	0,8%	1,6%	1,3%
Problema auditivo	0,0%	0,0%	0,0%	0,6%
Estrés, depresión o ansiedad	16,4%	19,4%	16,8%	16,2%
Dolor de cabeza y/o fatiga ocular	0,7%	2,2%	1,4%	1,6%
Enfermedad o ataque cardíaco, u otros problemas del sistema circulatorio	2,9%	1,6%	3,5%	3,7%
Enfermedad infecciosa (virus, bacteria u otro tipo de infección)	2,2%	5,9%	19,3%	4,9%
Problema de estómago, de hígado, de riñón o digestivo	0,9%	2,2%	1,1%	1,8%
Otro tipo de problema de salud	5,1%	11,0%	4,2%	5,3%
TOTAL	100%	100%	100%	100%

Fuente: Problemas o efectos adversos para la salud y el bienestar relacionados con el trabajo: análisis a partir de los datos del módulo especial de la EPA 2023 "Accidentes laborales y problemas de salud relacionados con el trabajo". INSST. p. 11

El siguiente gráfico en el que se detallan las afecciones mentales causadas o agravadas por el trabajo en función del sexo volvemos a observar la enorme incidencia de los problemas de salud mental en las mujeres que desempeñan puestos como "técnicos y profesionales científicos e intelectuales de la salud y de la enseñan-

za", "directores y gerentes", "técnicos y profesionales de apoyo" y "empleados de oficina que atienden al público". De nuevo, ocupaciones con menor exposición a riesgos físicos, que son los que derivan en accidentes de trabajo y mayor exposición a riesgos de tipo psicosocial que generan problemas de salud mental.

Afecciones mentales causadas o agravadas por el trabajo. Frecuencia por cada 1.000 ocupados/as, según ocupaciones más afectadas y sexo



Fuente: Problemas o efectos adversos para la salud y el bienestar relacionados con el trabajo: análisis a partir de los datos del módulo especial de la EPA 2023 "Accidentes laborales y problemas de salud relacionados con el trabajo". INSST. p. 16

Como se ha mencionado anteriormente, las patologías derivadas de la exposición a riesgos psicosociales apenas tienen reflejo en las estadísticas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales ya que no se consideran contingencias profesionales. Por el contrario, según los datos del Informe Anual del Sistema Nacional de Salud de 2023 "el 34% de la población padece algún problema de salud mental, afección que supera el 40% en la población de 50 y más años y el 50% en los de 85 y más, siendo los más prevalentes los trastornos de ansiedad, los del sueño y los depresivos." Además, "los trastornos de la ansiedad afectan al 10% de la población, el doble a mujeres (14%) que a hombres (7%)⁶." En dicho Informe se indica que en 2022 se registraron 343,0 casos de trastornos mentales y del comportamiento por cada 1.000 habitantes, más en mujeres que en hombres (374,2 vs. 310,5).

En 2024 las actividades sanitarias y de servicios sociales, el comercio, la hostelería, las actividades administrativas, la industria manufacturera y la educación son las actividades que han registrado un mayor porcentaje de bajas laborales por trastornos mentales, según datos proporcionados a través del Portal de Transparencia.

Por otra parte, las ocupaciones en las que se

han registrado un mayor número de procesos de incapacidad temporal por problemas de salud mental durante 2024 fueron los servicios de restauración y comercio, los técnicos de la salud y enseñanza, los trabajadores y trabajadoras no cualificados, aquellos encargados de los servicios de salud y cuidado de personal y los empleados y empleadas de oficina que atienden al público.

Se pone en evidencia que en aquellos puestos de trabajo en los que se da el trato con clientes, usuarios, alumnado o pacientes, así como en aquellos menos cualificados que implican unas peores condiciones laborales, se produce una mayor exposición a riesgos psicosociales de origen laboral que desencadenan en problemas de salud mental. Aun así, estas patologías apenas se reconocen como contingencia profesional.

Por todo lo expuesto, es importante que las empresas realicen la evaluación de riesgos psicosociales, con especial importancia en aquellos sectores donde existe contacto diario con clientes y usuarios, como en educación, salud, comercio y hostelería. Ahora bien, ningún puesto de trabajo está exento de la presencia de riesgos de origen psicosocial u organizativos.

6. Ministerio de Sanidad: Informe Anual del Sistema Nacional de Salud 2023. p. 13. Disponible en: [INFORME_ANUAL_2023.pdf \(sanidad.gob.es\)](#)

Importancia de la negociación colectiva en la introducción de la perspectiva de género en la seguridad y salud en el trabajo

La negociación colectiva tiene un papel relevante en la prevención de riesgos laborales

El art. 2.2 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales establece que “Las disposiciones de carácter laboral contenidas en LPRL y en sus normas reglamentarias tendrán en todo caso el carácter de Derecho necesario mínimo indisponible, pudiendo ser mejoradas y desarrolladas en los convenios colectivos.”

Por ello, en la negociación colectiva tiene un amplísimo espacio la función de supletoriedad, integrando lagunas o dando concreción a conceptos indeterminados que ayuden a solventar los múltiples conflictos de aplicación.

La negociación de protocolos contra el acoso laboral, acoso sexual, discriminación o violencia en el entorno laboral se tornan esenciales para la protección de las mujeres trabajadoras.

En los protocolos de acoso deben incluirse unos principios y compromisos para llevar a la práctica por parte los responsables designados. Además, se debe realizar un seguimiento de la eficacia de las distintas actividades preventivas y cómo se van ajustando a los conflictos laborales.

A través de la negociación se puede introducir la prevención, por ejemplo, adoptando compromisos de prevención y no tolerancia ante las conductas de acoso y violencia, introduciendo la formación e información a los trabajadores como medidas preventivas para evitar la aparición de estos casos, estableciendo protocolos de actuación, introduciendo medidas de tratamiento reservado para las denuncias, identificando o creando mecanismos o personas responsables de recibir y tramitar las quejas o denuncias, etc. Por lo tanto, es posible que los protocolos actúen en otros ámbitos diferentes al reparador y se subraya la importancia que tiene incorporar la prevención para el tratamiento del acoso y la violencia laboral.

Es importante remarcar que para que el protocolo sea realmente eficaz, debería implantarse a través de la negociación y acuerdo entre la parte empresarial y la representación legal de

las personas trabajadoras. Los beneficios de la implantación de un protocolo de acoso y violencia, en relación a la salud y seguridad de las personas trabajadoras, son incuestionables, ya que permiten establecer en los centros de trabajo el conjunto de normas que regulan la resolución de este tipo de problemas y así evitar la aparición o reiteración de actos indebidos que pueden ser perjudiciales para la salud mental en el trabajo.

Por otro lado, aparte de la negociación de protocolos contra cualquier tipo de acoso o contra la violencia laboral, es importante remarcar la relevancia de la negociación de cláusulas convencionales a la hora de incluir la perspectiva de género en la gestión preventiva de los riesgos en la empresa.

Así, mediante los convenios colectivos o los acuerdos de empresa es posible articular la manera o las medidas para que se iguale la protección en materia de seguridad y salud entre hombres y mujeres. Por ejemplo, a través de cláusulas en las que se indique la necesidad de dotar de perspectiva de género a la evaluación de riesgos o en el diseño de las medidas preventivas. Importante también que las herramientas y equipos de trabajo sean ergonómicos y se adapten a la persona que las utiliza, en este sentido es importante tener en cuenta las diferencias físicas entre hombres y mujeres. Este mismo principio aplica para la selección de la ropa de trabajo y Equipos de Protección Individual.

Sin embargo, la negociación colectiva en materia de prevención de riesgos laborales tiene también sus dificultades. Una de las carencias es el contenido de las cláusulas relacionadas con la salud laboral. Aunque en multitud de convenios colectivos se incluyen cláusulas referidas a la prevención de riesgos, en la mayoría de los casos se limitan a reproducir literalmente la normativa vigente sin añadir nada nuevo, no adaptando el contenido al ámbito de la empresa o sector.

Pero la carencia más obvia viene derivada de la estructura empresarial existente en España, en

la que predominan las microempresas (en torno al 75%), empresas con menos de 6 trabajadores que no pueden tener representación sindical y que emplean a más de 2 millones de trabajadores y por tanto, en las que no existe negociación y cuya participación en el desarrollo y aplicación de las obligaciones empresariales en esta materia es nula. De ahí la importancia de contar con convenios que sirvan de paraguas para que mejoren sus condiciones de seguridad y salud.

Para salvar estas dificultades, desde la Secretaría de Salud Laboral hemos actualizado la **guía sobre Cláusulas convencionales en materia de seguridad y salud laboral** para incluir en los convenios colectivos.

En la guía se ofrecen una serie de cláusulas tipo que pueden ser incluidas en los Convenios Co-

lectivos directamente o ajustándolos a la realidad de la empresa o sector.

En la redacción de dichas cláusulas se ha buscado elevar la protección de la seguridad y salud de las personas trabajadoras mediante la mejora de lo regulado a través de la legislación en este ámbito y se han incluido referencias sobre la perspectiva de género en distintas cláusulas, como por ejemplo en la de evaluación de riesgos, prevención de riesgos psicosociales y riesgos ergonómicos, vigilancia de la salud y formación en materia preventiva. También es importante destacar que esta guía incluye un modelo de protocolo de prevención y actuación en los casos de violencia y el acoso en el trabajo y un modelo de protocolo de reincorporación efectiva y saludable tras ausencia prolongada por motivos de salud.



Novedades en la protección de la seguridad y salud de las personas trabajadoras en relación al género

**Renovación del Pacto de Estado
contra la Violencia de Género.**

**Real Decreto 893/2024, de 10 de septiembre,
por el que se regula la protección de la seguridad y
la salud en el ámbito del servicio del hogar familiar.**

**Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de
garantía integral de la libertad sexual (LOGILS).**

**Real Decreto Ley 16/2022, de 6 de septiembre, para
la mejora de las condiciones de trabajo y de Seguridad
Social de las personas trabajadoras al servicio del hogar.**

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

**V Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva.
Proposición no de Ley sobre la menopausia.**

Perspectiva de género y medioambiente.

Renovación del Pacto de Estado contra la Violencia de Género

La UGT celebra la renovación del Pacto de Estado contra la Violencia de Género que introduce nuevos avances en la lucha contra la violencia contra las mujeres.

Con este nuevo Pacto se refuerzan las herramientas en la protección de las víctimas y los recursos para avanzar en la erradicación de una de las peores y más lamentables lacras que sufre nuestra sociedad: la violencia contra las mujeres por el mero hecho de ser mujeres.

Frente al negacionismo reaccionario, que pretende invisibilizar esta intolerable, evidente y terrible realidad, la renovación del Pacto pone de manifiesto el firme e irrenunciable compromiso de la sociedad española en su conjunto y de prácticamente la totalidad de las fuerzas políticas de nuestro país para erradicar esta violencia.

En España, las políticas feministas y de lucha contra la violencia contra las mujeres siguen siendo, pese a la fisura del discurso negacionista, un referente internacional de vanguardia para otros países democráticos que también luchan por combatir la violencia machista.

UGT ha trabajado codo con codo con las instituciones haciendo aportaciones en este renovado Pacto de Estado. Estamos convencidos y convencidas de que su adecuada aplicación y puesta en marcha supondrá un importante avance en la eliminación de esta lacra.

Las nuevas medidas del Pacto incluyen, entre otras novedades, la tipificación como delito de la violencia económica, la violencia digital, o el refuerzo de la protección de niñas y niños víctimas de la violencia vicaria, así como la mejora del trato a las víctimas y de la especialización de la justicia.

Las violencias contra las mujeres constituyen una de las mayores vulneraciones de derechos

humanos y el atropello de derechos fundamentales recogidos en nuestra Constitución, además de ser una expresión extrema de la desigualdad de género que es incompatible con una sociedad democrática.

La violencia de género se pone de manifiesto en distintas formas y en todas las esferas de la vida social, incluido el ámbito laboral. Desde UGT luchamos frente a la misma día a día, desde la acción sindical y la negociación colectiva en las empresas, pero también desde la representación institucional que ostentamos. Confiamos plenamente en que el renovado Pacto será una herramienta eficaz para avanzar en la erradicación de la violencia machista que sufren cada día las mujeres.

La Macroencuesta de Violencia contra la Mujer 2019⁷, recogía que el 40,4% de las mujeres mayores de 16 años en España ha sufrido acoso sexual en algún momento de su vida, que el 98,2% de las mujeres que han sufrido acoso sexual lo experimentaron por parte de un agresor hombre, y de éstas, el 17,3% tuvo lugar en el entorno laboral. Además recoge que el "4,1% señala a su jefe o supervisor como el agresor, mientras que el 7,3% indica que fue otra persona del trabajo (hombre)".

La Encuesta Europea de Violencia de Género de 2022⁸, recoge que, del total de mujeres de entre 16 y 74 años residentes en España que han trabajado alguna vez, el 28,4% ha sufrido acoso sexual en el trabajo en algún momento de su vida. El 88,5% de las mujeres víctimas de acoso sexual en el trabajo señalaron que el agresor había sido un hombre, siendo este porcentaje 8 veces superior al de agresoras mujeres. Además, atendiendo al tipo de persona agresora, del total del 25,1% cometido por hombres en el ámbito laboral, el 13,1% fue cometido por un compañero de trabajo, el 9,3% por un cliente y el 9% por un jefe⁹. El acoso sexual o por razón de sexo tiene serias

7. Macroencuesta de violencia contra la mujer 2019. 2020.

8. Encuesta Europea de violencia de género de 2022. 2022.

consecuencias en la salud emocional y psicológica de las víctimas que acaban repercutiendo negativamente en su vida personal y laboral, en ocasiones pueden suponer hasta la pérdida de empleo o el abandono del mismo por parte de la víctima. Para combatir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo contamos con un importante instrumento en la Negociación Colectiva, como son los protocolos de acoso dirigidos específicamente a eliminar esta forma de violencia machista, que es la más frecuente en el ámbito laboral, junto con los planes de igualdad en las empresas.

Es necesario trasladar a los planes de igualdad y a los convenios colectivos todas las medidas contenidas en las normas legales para eliminar

cualquier conducta sexual no deseada de los centros de trabajo.

También proponemos crear y regular la figura de la **delegada o delegado de igualdad**, así como el comité de igualdad en todos los centros de trabajo, que serán los representantes legales de los trabajadores y trabajadoras en materia de igualdad, contra la violencia de género y el acoso discriminatorio. Gozarán de protección eficaz en el ámbito laboral contra todo acto que pueda perjudicarles en su condición de representantes y de sus actividades como tales. Deberán tener competencias propias legalmente establecidas, derecho a la formación necesaria para el desarrollo de sus labores y dispondrán de crédito horario que por ley se establezca.

Real Decreto 893/2024, de 10 de septiembre, por el que se regula la protección de la seguridad y la salud en el ámbito del servicio del hogar familiar

Es la primera vez que en nuestro país se ha regulado la protección de la seguridad y salud de estas profesionales. Hablamos de un colectivo muy amplio en cuanto al número de personas trabajadoras (la abrumadora mayoría son mujeres), con realidades contractuales muy diferentes, con un elevado nivel de parcialidad y altas tasas de empleo irregular.

Desde UGT consideramos como positivo que se haya dado por fin este paso, algo que veníamos reclamando desde hace tiempo. Al fin se reconoce el derecho de las empleadas de hogar a la protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo. Se deberá realizar la evaluación de riesgos laborales, tendrán derecho a la vigilancia de la salud y a la información y formación en materia preventiva e incluso a la paralización de su actividad en caso de riesgo grave o inminente para su vida o salud.

Sin embargo, han quedado cuestiones importantes sin resolver, aunque ahora haya que realizar una evaluación de riesgos, el RD no incluye la obligación expresa de evaluar los riesgos psicosociales, organizativos y ergonómicos de origen laboral, cuestión que propusimos desde UGT y que creemos, hubiera mejorado significativamente el texto final; la clarificación del papel de la Inspección de Trabajo en cuanto al control y cumplimiento de lo regulado; así como la previsión de soluciones de alojamiento y manutención para las trabajadoras internas que tengan que abandonar el domicilio en el que trabajan por riesgo grave o inminente.

Desde UGT creemos que el decreto mejora las obligaciones hacia las empleadas del hogar, aunque existe un problema al incluir en la misma regulación al colectivo de la ayuda a domicilio. Este grupo trabaja para empresas especializa-

9. UGT Vicesecretaria General: 8M Sororidad. Informe 8 de marzo La situación de las mujeres en el ámbito laboral". 2025.

das en la prestación de estos servicios, cuentan con representación sindical y tienen acceso a la negociación colectiva. En este sentido, desde el sindicato queremos destacar que las condiciones laborales de este grupo, al estar reguladas por la legislación común y un convenio colectivo propio, deberían haberse separado de este Real Decreto, dejando el desarrollo normativo en manos de la autonomía colectiva a través de la negociación entre las empresas y los sindicatos del sector.

En cualquier caso, consideramos este decreto un avance en la dirección correcta para proteger a un colectivo históricamente vulnerable a condiciones laborales precarias. Junto con medidas adoptadas en 2022, como la inclusión de estos trabajadores en el Fondo de Garantía Salarial (FOGASA) y el acceso al desempleo, esta normativa contribuye a la dignificación de su trabajo.

Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual (LOGILS)

En su artículo 16, apartado 2, se incluye la obligación de las empresas de integrar la perspectiva de género en la organización de los espacios de sus centros de trabajo con el fin de que resulten seguros y accesibles para todas las trabajadoras.

Además, en su artículo 12 establece que las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten la comisión de delitos y otras conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo, incidiendo especialmente en el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, incluidos los cometidos en el ámbito digital.

Asimismo, deberán arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido víctimas de estas conductas, incluyendo específicamente las sufridas en el ámbito digital.

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

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

Por lo tanto, ahora se considera como riesgo psicosocial laboral la violencia sexual y debe ser evaluado en las empresas, incluyendo la ejercida a través de medios digitales, en línea con el art. 3 del Convenio 190 OIT.

Real Decreto Ley 16/2022, de 6 de septiembre, para la mejora de las condiciones de trabajo y de Seguridad Social de las personas trabajadoras al servicio del hogar

A través de esta norma, que mejora las condiciones laborales de las personas trabajadoras al servicio del hogar familiar, se modifica la Ley de Prevención de Riesgos Laborales con el objetivo de establecer el derecho de este colectivo a una

protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo, especialmente en el ámbito de la prevención de la violencia contra las mujeres, teniendo en cuenta las características específicas del trabajo doméstico.

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

La Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2023-2027, siendo la tercera que se firma en nuestro país en esta materia, conforma un marco en el que queda reflejada la colaboración entre las administraciones públicas y los interlocutores sociales, ya que se negocia y se acuerda entre las organizaciones empresariales y sindicales más representativas (CEOE, CEPYME, UGT y CCOO) y las administraciones públicas tanto del Estado como de las Comunidades Autónomas.

En líneas generales, esta Estrategia supone un avance sobre la anterior, alineada con el Marco Estratégico Europeo 2021-2027, incluye el abordaje de los nuevos riesgos que suponen las diferentes transiciones, digital, ecológica y demográfica, o temas tan fundamentales como el cáncer de origen laboral.

La Estrategia establece que se revisará la Ley de Prevención de Riesgos Laborales para incorporar la integración de la edad y la diversidad generacional en la gestión preventiva y reforzar la protección de las personas trabajadoras frente a los riesgos psicosociales, además se fomenta la

introducción del enfoque de género en la gestión de la prevención de riesgos laborales. Para ello, se ha abierto una Mesa de Diálogo Social en la que se abordaran estos temas de manera negociada, como así se reclamaba desde UGT.

La Estrategia reconoce que se ha avanzado poco en el conocimiento de las causas que motivan las diferencias en el registro de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales entre hombres y mujeres (diferencia de roles en cuanto a la asignación de puestos de trabajo, mayor o menor concienciación sobre los riesgos, factores biológicos, desequilibrios en el trabajo doméstico, etc.).

Y destaca que: *"los cambios en los modelos de organización del trabajo, así como la evolución demográfica, pueden derivar en nuevos sesgos en cuanto a las actividades realizadas preferentemente por hombres y mujeres, así como en los riesgos a los que están expuestos, pudiendo verse exacerbados estos, en algunas ocasiones, por la influencia de otros factores más vinculados a la esfera familiar o privada de las personas."*

El Objetivo 5 de la Estrategia: Introducir la perspectiva de género en el ámbito de la seguridad y salud en el trabajo, tiene como prioridad el incorporar la perspectiva de género en las políticas públicas y en la gestión de la prevención. Entre sus líneas de actuación se incluye la revisión y actualización del marco normativo en materia de prevención de riesgos psicosociales para garantizar la protección de todas las personas trabajadoras, hombres y mujeres, por igual. Se incluyen en esta revisión la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y su normativa de desarrollo, así como el listado de enfermedades profesionales.

Se impulsará la incorporación de la perspectiva de género en los procesos de toma y análisis de información, así como en los estudios de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo para mejorar el conocimiento de la exposición a riesgos laborales y daños a la salud de las mujeres.

Se promoverá la integración de la perspectiva de género en todas las disciplinas preventivas, al evaluar los riesgos y establecer prioridades de actuación. Se impulsarán acciones sobre actividades feminizadas y se potenciará la sensibilización sobre la necesidad de integrar la perspectiva de género de forma real y eficaz.

V Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva

Suscrito por las Organizaciones empresariales CEOE y CEPYME y las Organizaciones sindicales CCOO y UGT, tiene una vigencia desde 2023 a 2025.

En su capítulo VIII sobre Seguridad y Salud en el Trabajo se reconoce que la negociación colectiva es la vía idónea para adaptar las condiciones generales de seguridad y salud en el trabajo a las características de cada sector de la organización empresarial y de sus plantillas. Por ello, los convenios colectivos debieran recoger entre otras cláusulas, algunas que tienen influencia en la prevención de riesgos laborales en relación con la perspectiva de género, mencionar las siguientes:

- Incluir la perspectiva de género en la gestión de la prevención en la empresa.
- Avanzar en la gestión preventiva de los riesgos psicosociales, impulsando programas de prevención del estrés laboral.
- Elaborar y hacer seguimiento de protocolos de gestión de los conflictos psicosociales asociados a la violencia y/o el acoso en el trabajo, incluyendo el ciberacoso, mobbing y la violencia a través de los medios digitales.

Proposición no de Ley sobre la menopausia

El pasado 12 de febrero el Pleno del Congreso aprobó la Proposición no de Ley sobre la menopausia. La iniciativa ha salido adelante en los términos de una enmienda transaccional presentada por los grupos Socialista, Sumar y Mixto que insta al Gobierno a plantear fórmulas para paliar los síntomas de la menopausia.

El texto, insta al Gobierno entre otras cuestiones a *Poner en marcha campañas de información, sensibilización, difusión y educación para la salud sobre la menopausia dirigidas a la ciudadanía a fin de evitar la estigmatización de las mujeres en una parte importante de la vida personal, familiar y/o laboral.*

Este marco, debería servir de punto de partida para estudiar e implantar medidas para favo-

recer las condiciones de trabajo de las mujeres con síntomas de menopausia y adaptarlas a la realidad de cada empresa y sobre todo de cada mujer trabajadora. Estas medidas pueden ser recogidas en los planes de igualdad de las empresas, es además es necesaria su inclusión también dentro de la gestión de la prevención de riesgos laborales con perspectiva de género.

Medidas tan sencillas como controlar la temperatura de los centros de trabajo, especialmente las altas temperaturas, garantizar el acceso a los baños en proximidad y número suficientes, utilizar ropa de trabajo o uniformes adecuados e incluso contar con horarios flexibles puede mejorar considerablemente las condiciones de trabajo de las mujeres con síntomas de menopausia.

Perspectiva de género y medioambiente

España no es ajena a los efectos del Cambio Climático, los informes del Grupo Intergubernamental de Expertos sobre el Cambio Climático (IPCC) señalan nuestro país como una de las áreas más vulnerables y donde estos impactos ya están mostrándose de manera más virulenta. El Cambio Climático ya está aquí, es una realidad que ya está influyendo en las condiciones de trabajo. Que el Cambio Climático tiene consecuencias en el mundo del trabajo es algo obvio, de hecho, sus impactos ya tienen consecuencias para la seguridad y la salud de las personas trabajadoras.

Una de las más evidentes en nuestro país es el aumento de las temperaturas. Las olas de calor que eran frecuentes durante el verano se han vuelto más largas y más intensas. Cada año, los datos nos sorprenden con el número de fallecidos por exposición a altas temperaturas. Pero

aparte de los efectos físicos de la exposición a altas temperaturas, que son evidentes, se debe poner el foco en los efectos sobre la salud mental, de hecho, ya existen estudios que analizan esta relación entre las altas temperaturas y los problemas de salud mental.

En primer lugar, mencionar un artículo en el que se pone de relieve que las desigualdades socio-económicas de la población tienen influencia en cuanto a los riesgos derivados de la exposición a los factores de estrés ambiental relacionados con el clima. Así en el artículo se indica que, por ejemplo, *“las personas con un estatus socioeconómico más bajo están más expuestas al calor extremo y a la contaminación atmosférica, corren un mayor riesgo de aislamiento social y discriminación, y tienen un mayor riesgo de sufrir trastornos mentales, mientras que las personas con un estatus socioeconómico más*

alto pueden estar mejor protegidas contra los factores de estrés ambiental, experimentar menos adversidad social y tener menos barreras para acceder a la atención sanitaria.”¹¹

Los factores climáticos, incluido el calor extremo, se asocian con un mayor riesgo de desarrollar complicaciones durante el embarazo y la infancia. Estas pueden incluir múltiples causas de morbilidad y mortalidad materna y neonatal, como la diabetes gestacional, los trastornos hipertensivos del embarazo, el parto prematuro, el bajo peso al nacer y la muerte fetal. Además de los riesgos para la salud relacionados con la mala nutrición, agua, higiene y saneamiento,

los efectos de la exposición a los peligros climáticos y sus secuelas durante y después del embarazo pueden afectar a la salud mental. Por tanto podemos decir, que aumentan el estrés, la ansiedad y la depresión, factores de riesgo conocidos para resultados perinatales adversos¹².

Las altas temperaturas provocan incomodidad, bajadas de tensión, deshidratación, cansancio, que en el caso de las mujeres se ve agravado por la doble jornada (laboral y de cuidados) que desarrollan, esto es especialmente peligroso como hemos visto en mujeres embarazadas o en periodo de lactancia.

11. Andreas Heinz, Lasse Brandt. *Climate change and mental health: direct, indirect, and intersectional effects. The Lancet Regional Health - Europe. Volume 43, August 2024, 100969*

12. World Health Organization. *Protecting maternal, newborn and child health from the impacts of climate change A call for action*

Conclusiones

La igualdad de género es un derecho humano fundamental. La Declaración Universal de Derechos Humanos aprobada por la Asamblea General el 10 de diciembre de 1948, recoge que “todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos” y que “toda persona tiene todos los derechos y libertades proclamados en esta Declaración, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, [...] nacimiento o cualquier otra condición.”

Además, en 2022, se incluyeron los entornos de trabajo seguros y saludables entre los principios y derechos fundamentales de la OIT, sumándose así a los 4 derechos adoptados en su Declaración de 1998. Este hecho supone un gran avance respecto a la protección de la seguridad y salud de las personas trabajadoras a nivel mundial.

Hasta el día de hoy el factor de género no ha sido tenido suficientemente en consideración a la hora de gestionar la prevención de riesgos laborales en las empresas ni por las políticas de seguridad y salud laboral. Si bien es cierto, que en nuestra legislación existe una mayor atención y protección frente a los riesgos laborales en los periodos de embarazo y lactancia.

Tal vez la explicación pueda deberse a que la redacción de los textos es, en muchos casos imprecisa y vaga, de forma que utilizan expresiones como “es recomendable incluir la perspectiva de género”, en lugar

de “debe incluirse la perspectiva de género”, con lo que la obligatoriedad de garantizar el derecho a la igualdad de oportunidades queda desdibujada.

Pero la sociedad ha avanzado y reclama igualdad de trato en todos los ámbitos, tanto para hombres como para mujeres. Por lo tanto, es necesario que se dote de perspectiva de género al sistema preventivo de nuestro país en su conjunto, a través de un enfoque amplio. La lucha para que la seguridad y salud en el trabajo se centre en la perspectiva de género debe asegurar el acceso, tanto para hombres como para mujeres, a puestos de trabajo libres de riesgos laborales, incluidos los de tipo psicosocial.

Para llevar a cabo una correcta gestión de los riesgos laborales en los centros de trabajo es importante conocer que el actual mercado laboral presenta una clara segregación tanto vertical como horizontal.

Las mujeres principalmente trabajan en actividades o sectores relacionados con la atención o cuidados a terceros y en educación. Los hombres están mayormente representados en trabajos de dirección, manuales y técnicos, además de manejo de maquinaria o instalaciones. En el caso de la industria, también se puede observar que hay sectores donde la representación de la mujer es mayor que la del hombre, como por ejemplo el sector textil o agroalimentario. Además, dentro de un deter-

minado sector existe segregación vertical, donde los hombres realizan trabajos de mayor jerarquía y de mayor cualificación y son los niveles más bajos y los empleos no cualificados los que ocupan desproporcionadamente las mujeres.

Por lo tanto, hombres y mujeres están expuestos diariamente en su trabajo a diferentes riesgos laborales dada la evidente segregación del mercado laboral. La legislación establece que debe garantizarse la protección tanto de los trabajadores como de las trabajadoras y así evitar daños a la salud, incluida la salud mental, que puedan derivar en incapacidades laborales debidas a lesiones o enfermedades relacionadas con el trabajo.

Para prevenir los daños a la salud derivados del trabajo, todos los riesgos a los que están expuestos las personas trabajadoras deben ser identificados y evaluados para eliminarlos o reducirlos hasta niveles que no provoquen daños. Tradicionalmente, esta evaluación se ha realizado teniendo en cuenta un modelo de trabajador masculino para ocupar un puesto de trabajo y unas determinadas tareas a realizar y muy pocas veces se analizaba cómo era la persona que ocupaba dicho puesto o realizaba dichas tareas y, por tanto, qué características posee y qué necesidades específicas requiere adaptar del puesto de trabajo para que la persona pueda realizar sus actividades sin riesgo para su salud. Podemos imaginar entonces que todavía se tenía menos en cuenta si el puesto estaba ocupado por una mujer en lugar de un hombre y si necesitaba otras medidas de prevención diferentes adaptadas a sus características y necesidades reales.

Pero parece que esta percepción está cambiando y ya se están dando los primeros pasos para proteger por igual a hombres y mujeres de la exposición a riesgos laborales. Así lo demuestra la aprobación de la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2023-2027 en el que marca las acciones a desarrollar para conseguir este hito.

Destacar también la necesidad de poner el foco en la protección de la salud mental. La prevención de los riesgos psicosociales en las empresas debe ser una prioridad ya que afectan enormemente a las mujeres. En nuestro país, las patologías que genera la exposición a estos riesgos apenas se declaran como accidente de trabajo y no se consideran como enfermedad profesional, a pesar de que en 2010 la OIT los incluyó en su listado de enfermedades profesionales. Es cierto que se declaran más accidentes de trabajo entre los hombres que entre las mujeres, pero quizá la situación cambiaría si se reconociese el origen profesional de las patologías derivadas de la exposición a los riesgos psicosociales. Apuntar que la primera causa de muerte en accidente de trabajo son los infartos y derrames cerebrales, que pueden tener relación con la exposición laboral a riesgos psicosociales.

Si no se fomenta y se promueve la prevención de los riesgos psicosociales en las empresas se está dejando desprotegidas a muchas personas trabajadoras que ven mermada su salud mental. Porque tampoco debemos perder de vista los cambios que está experimentando el mundo del trabajo con el uso generalizado de las nuevas tecnologías que implica una mayor exposición a este tipo de riesgo.

Propuestas de UGT

El 12 de febrero de 2024 se abrió la Mesa de Diálogo Social en materia de prevención de riesgos laborales a la que se comprometió la vicepresidenta segunda y ministra Yolanda Díaz con nuestro sindicato durante el acto de la firma de la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2023-2027.

El objetivo de esta Mesa de Diálogo Social es actualizar la normativa en prevención de riesgos laborales y entre los distintos aspectos a abordar se encuentra la incorporación de la perspectiva de género y los riesgos psicosociales de origen laboral.

Urge la adaptación de la normativa en materia de prevención de riesgos laborales para dotarla de perspectiva de género, ya que, por lo general la gestión preventiva de los riesgos laborales no se ha dotado de perspectiva de género de manera amplia, sino que únicamente se ha prestado mayor atención a lo relacionado con la protección de la maternidad y lactancia. No se tienen en cuenta las diferencias de género en cuanto a la exposición a los riesgos, la prevención de éstos y las diferentes consecuencias que tienen para la salud, esto repercute en una deficiente gestión de la prevención de riesgos laborales.

Desde UGT consideramos necesaria la mención específica de perspectiva de

género a la hora de gestionar los riesgos laborales. Actualmente las evaluaciones de riesgo se están desarrollando tomando como referencia un modelo masculinizado en el que no se tienen en cuenta las características propias del sexo femenino.

En cuanto a las trabajadoras del hogar, debe avanzarse en la protección de su seguridad y salud en el trabajo, no descuidando los aspectos psicosociales, ya que son un colectivo vulnerable y pueden llegar a estar expuestas a situaciones de violencia, acoso, acoso sexual, etc.

Desde nuestro punto de vista, **los riesgos psicosociales de origen laboral son los grandes olvidados de la gestión preventiva.** Creemos que debido a la importancia que tienen en la salud de los trabajadores en general y en la salud mental en particular, deberían contar con una normativa propia en nuestro país, como por ejemplo la tienen la exposición al ruido o a los agentes biológicos. Por lo tanto, debe avanzarse hacia la mejora de las evaluaciones de riesgos, la aplicación de medidas preventivas y organizativas, la formación e información y la vigilancia de la salud respecto a las patologías que afectan a la salud mental. Esto se conseguiría **impulsando una legislación diferenciada de los riesgos psicosociales de origen laboral.**

En paralelo, desde UGT reivindicamos la elaboración, con la participación de los agentes sociales, de una Directiva comunitaria dirigida a regular la gestión de los riesgos psicosociales en las empresas, que sirva de paraguas para todos los Estados miembros que, como España, no disponen de una norma de estas características. De esta forma, se unificaría la protección de la seguridad y salud de las personas trabajadoras de Europa frente a este tipo de riesgo.

Es importante la reparación del daño a la salud mental, así como evitar que vuelva a suceder, actuando desde una perspectiva preventiva. Los trastornos relacionados con riesgos psicosociales tienen una alta incidencia en la salud de las personas trabajadoras, como así demuestra el elevado número de fallecimientos por infartos y derrames cerebrales en el trabajo, primera causa de muerte por accidente durante la jornada laboral en nuestro país.

Es evidente que las patologías que causan los riesgos psicosociales apenas tienen reflejo en las cifras de accidentes de trabajo y no se reconocen como enfermedad profesional. Ante este hecho, desde UGT reivindicamos **la actualización del listado de enfermedades profesionales español, para que sean incluidas las patologías derivadas de los riesgos psicosociales**, siguiendo la estela de la OIT que ya lo recoge en su listado de 2010. Además, detectamos que el actual listado de enfermedades profesionales está claramente masculinizado, por lo que las mujeres se ven discriminadas a la hora de que les sea reconocida una enfermedad profesional, por lo tanto, proponemos que sea revisado y se le dote de perspectiva de género para garantizar la protección a las mujeres trabajadoras en igualdad a los hombres.

Como complemento a lo anterior, proponemos crear una figura a nivel estatal, similar al **delegado y delegada de prevención territorial**. Entre sus funciones se encontrarían hacer visitas a empresas y asesorar en materia de seguridad y salud en el trabajo en las pymes y micropymes donde no haya representación de las personas trabajadoras. Esta figura ayudaría a mejorar las condiciones de seguridad y salud en el trabajo.

Además, proponemos dotar a la **Inspección de Trabajo** de mayores recursos, tanto humanos como materiales, para vigilar y controlar el cumplimiento de la normativa en materia de prevención de riesgos laborales.

Es importante **incrementar las inversiones en la protección de la salud mental, tanto las empresas como las administraciones**. Se debe dejar de ver la prevención de los riesgos laborales que pueden afectar a la salud mental como un coste y empezar a considerarlo como una inversión. De esta manera se evitarían bajas laborales, se mejoraría el clima laboral y sin duda se mejoraría la productividad. Igualmente se ahorraría el padecimiento de las patologías asociadas a los riesgos psicosociales de origen laboral y lo que ello conlleva.

La negociación colectiva también tiene un papel relevante en la prevención de riesgos laborales. **La negociación de protocolos contra la violencia y el acoso laboral, acoso sexual, discriminación se tornan esenciales para la protección de las mujeres trabajadoras**, así como la inclusión de cláusulas en los convenios colectivos en las que se promueva la inclusión de la perspectiva de género en la gestión de la prevención de los riesgos laborales en la empresa.

Bibliografía

Ministerio de Trabajo y Economía Social: "Estadística de accidente de trabajo. Datos definitivos 2023". Disponible en: [ESTADÍSTICA DE ACCIDENTES DE TRABAJO](#)

Observatorio de las Contingencias Profesionales de la Seguridad Social: "Observatorio de Enfermedades Profesionales (CEPROSS) y de enfermedades causadas o agravadas por el trabajo (PANOTRATSS). Informe anual 2022". Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones. Disponible en: [Seguridad Social: Estadísticas \(seg-social.es\)](#).

UGT Vicesecretaría General: 8M Sororidad. [Informe 8 de marzo La situación de las mujeres en el ámbito laboral](#)". 2025.

Ministerio de Igualdad: [Encuesta Europea de violencia de género de 2022](#). 2022.

Ministerio de Igualdad: [Macroencuesta de violencia contra la mujer 2019](#). 2020.

Vallellano Pérez M. D.: "Género y riesgos psicosociales en el Trabajo.". Observatorio de Riesgos Psicosociales de UGT. 2018. Disponible en: [guiageneroyriesgosweb.pdf \(ugt.es\)](#).

UGT Secretaría de Salud Laboral: "Guía: Análisis comparado de los protocolos de actuación frente al acoso en el trabajo". Observatorio de Riesgos Psicosociales de UGT. 2018. Disponible en: [guiaacosoweb.pdf \(ugt.es\)](#).

UGT Secretaría de Salud Laboral: "La perspectiva de género en la prevención de riesgos laborales". Observatorio de Riesgos Psicosociales de UGT. 2019. Disponible en: [folletogenero_web.pdf \(ugt.es\)](#).

Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo: "Informe anual de accidentes de trabajo en España. 2022". INSST. Disponible en: [Informe anual de accidentes de trabajo en España 2022 \(insst.es\)](#).

Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo: "Problemas o efectos adversos para la salud y el bienestar relacionados con el trabajo: análisis a partir de los datos del módulo especial de la EPA 2023 "Accidentes laborales y problemas de salud relacionados con el trabajo". INSST. Disponible en: [Problemas o efectos adversos para la salud y el bienestar relacionados con el trabajo \(insst.es\)](#)



UGT

