



A XESTIÓN DO ESTRÉS LABORAL E OUTROS FACTORES DE RISCO PSICOSOCIAL NO SECTOR DO METAL. FACTORES DE RISCO RELACIONADOS CO XÉNERO DA PERSOA TRABALLADORA

Co financiamento de:



**XUNTA
DE GALICIA**



Promove:



Co financiamento de:



Autorízase a reprodución total ou parcial dos contidos desta publicación citando título e fonte.

Título:

A xestión do estrés laboral e outros factores de risco psicosocial no sector do metal. Factores de risco relacionados co xénero da persoa traballadora.

Promove: ASIME (*Asociación de Industrias del Metal y Tecnologías Asociadas de Galicia*).

Colabora: Ideara, S.L.

Co financiamento de: Xunta de Galicia

© **Vigo. 2022**

ÍNDICE_Toc116925215

1.	PRESENTACIÓN.....	5
2.	OBXECTIVOS E ALCANCE DO ESTUDO.....	7
3.	METODOLOXÍA.....	9
4.	A POBOACIÓN FEMININA NO MERCADO LABORAL GALEGO E NA INDUSTRIA DO METAL EN PATIRCULAR.....	11
5.	MARCO NORMATIVO EN MATERIA DE PRL E A PERSPECTIVA DE XÉNERO.....	15
	5.1. PREVENCIÓN DE RISCOS LABORAIS.....	15
	5.2. IGUALDADE.....	17
6.	FACTORES QUE FAN NECESARIA A INCORPORACIÓN DA PERSPECTIVA DE XÉNERO NA PRL.....	23
	6.1. FACTORES INTRÍNSECOS E EXTRÍNSECOS Á MULLER TRABALLADORA.....	23
	6.2. OUTROS FACTORES DE RISCO AOS QUE ESTÁN EXPOSTAS AS MULLERES TRABALLADORAS NA INDUSTRIA DO METAL.....	26
7.	XESTIÓN DO ESTRÉS LABORAL NA INDUSTRIA DO METAL.....	29
8.	XESTIÓN DOS RISCOS CON PERSPECTIVA DE XÉNERO. RECOMENDACIÓNS PREVENTIVAS.....	38
	8.1. RECOMENDACIÓNS PARA A INTEGRACIÓN DA PRL NO SECTOR DESDE A PERSPECTIVA DE XÉNERO.....	38
	8.2. OUTRAS RECOMENDACIÓNS PREVENTIVAS ADICIONAIS.....	47
9.	CONCLUSIÓNS.....	50
10.	BIBLIOGRAFÍA.....	52

1. PRESENTACIÓN

1. PRESENTACIÓN

Os riscos psicosociais e o estrés laboral atópanse entre os problemas máis complexos en materia de seguridade e saúde no traballo. Afectan, significativamente, á saúde das persoas, das organizacións e das economías nacionais. Arredor da metade das persoas traballadoras de Europa consideran que o estrés é un elemento común nos seus lugares de traballo, que contribúe a preto da metade de todas as xornadas de traballo perdidas. Como moitas outras cuestións relacionadas coa enfermidade mental, o estrés adoita ser mal entendido ou estigmatizado. Non obstante, se os riscos psicosociais e o estrés se consideran como un problema das organizacións, e non como un defecto persoal, pódense xestionar como calquera outro risco para a seguridade e saúde no traballo (Organización Internacional do Traballo -OIT-).

Na industria do metal (ó igual que noutros sectores) resulta habitual atopar certos postos de traballo nos que as tarefas a desenvolver requiren de esforzo físico, mais tamén psicolóxico (tempos de traballo, responsabilidades, medos, etc.).

Con este estudo tentamos recadar datos para analizar a situación na que están as empresas metalúrxicas galegas en canto a xestión do estrés laboral (e outros factores de risco psicosocial) entre o seu persoal traballador. Todo isto, sempre cun enfoque de prevención e de mellora da saúde laboral que se deriva do mellor estado individual de cada traballador/a e que repercute no bo facer profesional.

Normalmente este tipo de estudos baseáronse en investigar o seu impacto sobre os homes ou sobre os traballadores en xeral, sen ter en conta o seu efecto nas mulleres. Isto é aínda moito máis evidente na industria do metal, onde os traballos sobre riscos laborais van orientados sempre ou principalmente ao xénero masculino, predominante neste tipo de empresas, sen facer unha valoración tendo en conta a perspectiva de xénero.

Na “Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2014-2020”, así como na “Estratexia Galega 2017-2020”, recóllese a importancia de promover un enfoque de xénero en todas as medidas e actuacións preventivas. Deste xeito, poden detectarse tódalas particularidades existentes e enfocar de maneira adecuada as importantes desigualdades que se constatan nas condicións de traballo entre mulleres e homes, o que comporta equivalentes desigualdades na exposición aos riscos laborais e nos efectos na saúde reprodutiva e na maternidade.

2. OBXECTIVOS E ALCANCE DO ESTUDO

2. OBXECTIVOS E ALCANCE DO ESTUDO

Obxectivo principal

Analizar e valorar, desde a perspectiva de xénero, a xestión do estrés laboral (xunto con outros factores de risco psicosocial) na industria do metal de Galicia, que permitan reflectir adecuadamente as diferenzas existentes entre homes e mulleres e avaliar a súa xestión por parte das empresas do sector e propoñer unha serie de recomendacións e propostas de mellora.

Obxectivos específicos

- Identificar os principais riscos psicosociais que afectan aos postos de traballo da industria do metal, con especial atención aos riscos dos males en que derivan e os factores de risco que os ocasionan.
- Precisar as ramas de actividade da industria do metal nas que existe maior exposición a estes riscos, potenciais persoas afectadas e postos de traballo.
- Coñecer os trastornos que xurdirán no longo prazo e que padecerán as persoas traballadoras do metal en Galicia derivados destes riscos.
- Introducir na análise o enfoque de xénero, para reflectir adecuadamente as diferenzas existentes entre homes e mulleres.
- Avaliar o nivel de xestión destes riscos nas empresas galegas do sector e as medidas preventivas adoptadas por estas, entre outras cuestións.
- Identificar as necesidades detectadas nas empresas do sector na xestión destes riscos, así como as boas prácticas neste sentido.
- Propoñer estratexias para fomentar a prevención destes riscos, definindo propostas e accións preventivas concretas para a mellora da avaliación e xestión dos mesmos.

Alcance

O estudo pretende analizar a realidade da situación da xestión do estrés laboral (así como de outros factores de risco psicosocial) na industria do metal con perspectiva de xénero, que esta se poida divulgar á sociedade en xeral, propoñer recomendacións e melloras dirixidas ao tecido empresarial, ao persoal técnico especializado en PRL das empresas, ao persoal técnico dos Servicios de Prevención Alleos ou Mancomunados (SPA/SPM), tamén ao persoal técnico de investigación en PRL e igualdade e ás persoas traballadoras da industria galega do metal.

3. METODOLOGÍA

3. METODOLOXÍA

Para acadar o obxectivo do estudo, deseñouse unha metodoloxía de investigación baseada na combinación de distintas fontes de recompilación de datos. As técnicas de investigación utilizadas para a realización deste estudo descríbense a continuación.



O **desk research** centrouse na consulta de estatísticas sociolaborais e de sinistralidade laboral do INE, IGE, ISSGA, INSST, da normativa de prevención de riscos laborais, informes e estudos de prevención de riscos, notas técnicas de prevención, artigos científicos e de prensa, etc. Na bibliografía recóllese unha relación das fontes documentais revisadas.

O propósito das **entrevistas en profundidade** foi o de recompilar e contrastar información obtida a través da consulta de fontes documentais, así como outra información adicional e complementaria sobre a temática do estudo.

A ficha técnica das entrevistas é a seguinte:

Nº entrevistas	5
Modalidade	Presencial
Data	Outubro de 2021
Ámbito	Empresas galegas da industria do metal
Perfil	Responsable do departamento de PRL, RRHH ou áreas similares

A información obtida nas entrevistas en profundidade levouse a debate no **delphi** a través dun panel de expertos e expertas en materia de prevención de riscos laborais no sector do metal.

A ficha técnica do **delphi** é a que sigue:

Nº participantes	10
Modalidade	Autoadministrado on-line
Ámbito	Empresas galegas da industria do metal
Perfil	Responsable do departamento de PRL ou RRHH ou áreas

4. A POBOACIÓN FEMENINA NO MERCADO LABORAL GALEGO

4. A POBOACIÓN FEMININA NO MERCADO LABORAL GALEGO E NA INDUSTRIA DO METAL EN PATIRULAR

As *Fichas do mercado laboral galego*, elaboradas polo Observatorio do Emprego Galego do Instituto Galego das Cualificacións, na súa última publicación, ano 2018, analiza os datos da muller traballadora en Galicia. A súa análise indica que case o 100% das súas contratacións foron temporais e, case a metade destas, a tempo parcial. Esta é unha tendencia que vén de lonxe nas contratacións a mulleres e se mantén ata a actualidade. A contratación indefinida é marxinal (4,07% de contratos indefinidos a xornada completa e un 3,54% de indefinidos a tempo parcial). Podemos extraer a seguinte conclusión: case o total de mulleres teñen contratacións temporais o que supón inestabilidade laboral e ocasiona risco por estrés derivado desta situación. Tamén se ve unha elevadísima cifra de contratacións a tempo parcial, o que supón menor salario e maiores dificultades para ascender na empresa.

En referencia á ocupación feminina nos diferentes sectores, este documento indica que a maioría das contratacións se dan no sector servizos e no resto é ínfima a inclusión de mulleres. Isto débese á segregación vertical, como se pode confirmar, ben presente no mercado laboral galego. As 10 actividades económicas con maior porcentaxe de contratos a mulleres non inclúen ningunha relacionada coa industria do metal. O metal é un sector masculinizado con escasa presenza feminina. O mesmo resultado extráese das entrevistas realizadas ás persoas expertas no sector: todas coinciden en determinar que é un sector con pouca presenza feminina en tódolos postos que non sexan administrativos.

A nivel estatal a situación laboral é estudada polo *Observatorio de las Ocupaciones* do SEPE. A súa última publicación é de 2020 e analiza os datos de 2019. Deles extráese que a contratación feminina varía moito en función do sector e posto do que se trate. Só no sector servizos o número de contratos a mulleres supera o 50%; na industria chega ao 33,75%; na agricultura e pesca, ao 25,44 %; e na construción, ao 8,15%.

A fabricación de produtos metálicos, a reparación e instalación de maquinaria e equipo e a fabricación de vehículos e de bens de equipo formaron parte das actividades con comportamento positivo no último ano, tanto en España como en Galicia. O ano 2019 foi positivo en Galicia para o sector metal, pois aumentou a contratación no 1% con respecto ao ano anterior, destacando as actividades de automoción, metalmecánica e aeronáutica que tiveron un incremento do 2%. Pero isto non repercutiu na contratación feminina, posto que son actividades moi masculinizadas.

As ocupacións con mellores perspectivas de emprego localízanse nestas e noutras partes da industria do metal, destacando enxeñaría industrial de produción e mecánica, mecánicos e axustadores de maquinaria agrícola e industrial e peóns manufactureiros de

industria. Certo é que a contratación de traballadoras nestas actividades é baixa pero estanse a requirir novos perfís que axudarán a aumentar as súas posibilidades de contratación.

A EPA¹ contabiliza que a industria do metal contrata a máis dun millón e medio de persoal, do que a presenza feminina ronda o 20%. O peso é escaso, como se ve, e o sector chegou ao acordo de atraer a máis mulleres, como se pode ler en todas as súas manifestacións públicas e no último convenio firmado, documento xa vinculante para a parte empresarial e sindical do metal. Esta necesidade de incluír máis mulleres na industria do metal tamén se transmite polos expertos consultados neste estudo.

O perfil feminino no sector metal correspóndese co dunha muller de entre 25 e 44 anos que ocupa postos de operadora, profesional de apoio, administrativa e técnico medio. Está máis presente, aínda que non acada cotas do 50%, en actividades dentro do sector de fabricación de equipos de precisión, médico-cirúrxicos, relojería e óptica. Na actividade da metalurxia rexístrase a presenza feminina máis baixa no sector, con porcentaxes menores do 10%. Na construción, onde tamén hai moitos postos do sector metal, están sub-representadas en porcentaxes similares á metalurxia.

Pódese asegurar que en toda a industria do metal as mulleres roldan o 20% da ocupación, porcentaxe relacionada coa masculinización do sector, co factor cultural que establece un rol para a muller relacionado co coidado e lonxe deste campo de traballo, e co factor educativo que, debido ao rol, encamiña ás mulleres noutras direccións de aprendizaxe e laborais.

Voltando ás *Fichas do mercado laboral galego*, vemos que as mulleres non demandan postos neste sector cando se anotan nas oficinas de emprego. Isto pode deberse ao rol que educa ás mulleres e á imaxe que ten no maxín colectivo o sector metal (postos duros, sucios e con moita carga física) pero na actualidade a maioría dos postos están automatizados e robotizados e ambos sexos son quen de os exercer.

A Fundación Laboral de la Construcción² ditamina nas súas manifestacións neste sentido a urxencia de aumentar a participación feminina e fan campañas como *#yotambienconstruyo* para dar visibilidade ás traballadoras do sector e crear modelos para outras mulleres. As cifras que manexa esta fundación evidencian o problema: en 2018 en España só participaron en cursos formativos da rama da construción un 6,8% de mulleres. Neste sentido debemos recordar que hai máis mulleres que homes en paro e que traballan, case todas e case sempre, en postos temporais e a tempo parcial; se non fora polos estereotipos de xénero está claro que os datos indican que é un colectivo que

¹ EPA: Enquisa de poboación activa.

² Fundación Laboral de la Construcción: formada por empresas e sindicatos do sector co obxectivo de formar ao persoal.

debería estar moi interesado en formarse en oficios desta rama con alta demanda laboral, xornadas completas e estabilidade laboral.

A distribución ocupacional por sexos no metal presenta esquemas diferentes. Sobresae a concentración de homes en funcións de produción e traballos manuais cualificados; e dáse maior presenza de mulleres en labores administrativas, tarefa feminizada.

As ocupacións de recursos humanos, calidade e comerciais tamén recollen na industria do metal bastantes mulleres, aínda que non chegan ao 40% de presenza feminina. A produción, sobre todo en postos que demandan alta habilidade manual ou detalle, tamén conta con contratación de mulleres.

Os estudos sobre o sector indican que se deberá afrontar a chegada de novas tecnoloxías e a produción sostible. Este novo panorama demandará profesionais diferentes con alta especialización e tecnificación, onde a muller debería ter máis fácil entrar.

5. MARCO NORMATIVO EN MATERIA DE PRL E A PERSPECTIVA DE XÉNERO

5. MARCO NORMATIVO EN MATERIA DE PRL E A PERSPECTIVA DE XÉNERO

5.1. PREVENCIÓN DE RISCOS LABORAIS

Ámbito internacional

Para a adopción de medidas e normas comunitarias no ámbito da saúde e seguridade lévase acudindo dende que se creou a Unión Europea ao art. 153 do *Tratado de Funcionamiento* da UE³ (1957). Nel xa se deixa claro que a protección e seguridade das persoas traballadoras será unha prioridade no marco común.

Co paraugas normativo descrito, foise configurando unha regulación sobre seguridade e saúde europea a través de Directivas que son xuridicamente vinculantes e deben traspoñerse á lexislación dos Estados membros. A máis destacable é a *Directiva 89/391/CEE Consejo del 12 de junio de 1989, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud de los trabajadores/as en el trabajo* que establece os dereitos e obrigas do empresario nesta materia.

Creáronse, tamén, dentro do marco europeo, outras normas máis específicas para regular aspectos como os equipos de traballo, máquinas, equipos de protección individual, etc. Todas ben importantes para as condicións laborais das persoas traballadoras, sendo relevantes no campo que ocupa este estudo, a ergonomía, a *Directiva 2006/42/CE*⁴, a *Directiva 90/269/CEE*⁵, la *Directiva 2002/44/CE*⁶, a *Directiva 90/270/CEE*⁷, a *Directiva 2003/88*⁸, *Recomendación 2003/670*⁹, entre outras.

³ Pódese consultar a versión consolidada do Tratado de Funcionamiento de la UE no seguinte enlace: <https://www.boe.es/doue/2010/083/Z00047-00199.pdf>

⁴ *Directiva 2006/42/CE del Parlamento Europeo y del consejo, del 17 de mayo de 2006, relativa a las máquinas y por la que se modifica la Directiva 95/16/CE*

⁵ *Directiva 90/269/CEE, del 29 de mayo de 1990, que establece disposiciones mínimas de seguridad y salud relativas a la manipulación manual de cargas que entrañe riesgos, en particular dorsolumbares para los trabajadores*

⁶ *Directiva 2002/44/CE del Parlamamento Europeo y del Consejo, del 25 de junio de 2002, sobre las disposiciones mínimas de seguridad y salud relativas a la exposición de los trabajadores a los riesgos derivados de los agentes físicos (vibraciones)*

⁷ *Directiva 90/270/CEE del Consejo, de 29 de mayo de 1990, referente a las disposiciones mínimas de seguridad y de salud relativas al trabajo con equipos que incluyen pantallas de visualización*

⁸ *Directiva 2003/88, de 4 de noviembre de 2003, relativa a determinados aspectos de ordenación del tiempo de trabajo*

⁹ *Recomendación 2003/670, de la Comisión, de 19 de setembro de 2003, relativa a la lista europea de enfermedades profesionales*

Ámbito estatal



Figura 1: Fonte Pixabay

En España, a lei que iniciou o camiño da protección en prevención de riscos das persoas traballadoras como tal foi a *Ley 31/1995, de 8 de novembro, de prevención de Riesgos Laborales*¹⁰, reformada en diversas ocasións, sendo de gran calado a de 2003. A *Ley 54/2003*¹¹ establece o principio de integración da prevención en todas as actividades e decisións da empresa, creando a obriga de elaborar o “plan de prevención de riscos laborais” (para sistematizar tal integración) e de contar coa presenza de recursos preventivos en determinados supostos e situacións de especial

risco e perigosidade

Antes das leis mencionadas, existía xa unha norma española que falaba da actividade preventiva, a *Ley 21/1992, do 16 de julio, de industria*¹², ao definir o marco da seguridade industrial, establecendo disposicións sobre máquinas e os seus compoñentes, aparellos a presión, equipos de protección individual, materiais e produtos, substancias perigosas, etc.

Outros decretos interesantes para a prevención de riscos ergonómicos na industria do metal chegaron anos despois, deles destacan os *RD486/1997*¹³, *RD487/1997*¹⁴, *RD1215/1997*¹⁵, *RD488/1997*¹⁶, *RD 330/2009*¹⁷ e *RD311/2016*¹⁸.

Parte do traballo no sector do metal desenrólase dentro de obras de construción, polo tanto a normativa de referencia sobre prevención de riscos para o sector da construción

¹⁰ *Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales*, «BOE»núm. 269, de 10 de noviembre de 1995.

¹¹ *Ley 54/2003, de 12 de diciembre, de reforma del marco normativo de la prevención de riesgos laborales*. «BOE» núm. 298, de 13 de diciembre de 2003.

¹² *Ley 21/1992, de 16 de julio, de Industria*.«BOE»núm.176, de 23/07/1992.

¹³ *Real Decreto 486/1997, sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud laboral en los lugares de trabajo*. BOE do 23-04-1997.

¹⁴ *Real Decreto 487/1997, sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud relativas a la manipulación manual de cargas que entrañe riesgos, en particular dorso lumbares, para los trabajadores*. BOE do 23-04-1997.

¹⁵ *Real Decreto 1215/1997, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud para la utilización por los trabajadores de los equipos de trabajo*. «BOE» núm. 188, de 07 de agosto de 1997.

¹⁶ *Real Decreto 488/1997, de 14 de abril sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud relativas al trabajo con equipos que incluyen pantallas de visualización*. «BOE» núm. 97, de 23 de abril de 1997.

¹⁷ *Real Decreto 330/2009, del 13 de marzo, por el que se modifica el Real Decreto 1311/2005, del 4 de noviembre, sobre la protección de la salud y la seguridad de los trabajadores frente a los riesgos derivados o que puedan derivarse de la exposición a vibraciones mecánicas*. BOE nº 73 26-03-2009

¹⁸ *Real Decreto 311/2016, del 29 de julio, por el que se modifica el Real Decreto 1561/1995, del 21 de septiembre, sobre jornadas especiales de trabajo, en materia de trabajo nocturno*. BOE núm. 183 de 30 de julio de 2016.

é de necesaria aplicación para o metal galego. No marco legislativo de aplicación non poderá faltar o *RD1627/1997*¹⁹.

Ámbito autonómico

Galicia elaborou diferentes ordes, decretos e outros documentos legais que regulan o que se obriga a aplicar dende a lexislación estatal. As leis creadas con entidade propia galega detállanse no apartado de igualdade, posto que están relacionadas coa protección da muller no entorno laboral.

5.2. IGUALDADE

Ámbito internacional

A normativa internacional leva tempo regulando a situación da muller no traballo. Destacan neste campo o *Convenio 111 da OIT sobre la discriminación en el empleo y la ocupación* (1958), o *Convenio 156 sobre las personas trabajadoras con responsabilidades familiares* (1981) e o *Convenio 183 sobre la protección de la maternidad* (2000).



Figura 2: Fonte Pixabay

No ámbito das Nacións Unidas empezáronse a dar pasos para defender os dereitos da muller dende a *Declaración sobre la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer* (1967); posteriormente, xurdiu a *Convención para la Eliminación de Todas las formas de Discriminación contra la Mujer* (1979), que España subscribiu. Tamén se deben considerar pasos importantes as catro *Conferencias Mundiales sobre la Mujer* organizadas no

marco das Nacións Unidas, entre 1975 e 1995; a "Declaración" e a "Plataforma de Acción" da *IV Conferencia Mundial sobre la Mujer* 1995 estableceron dúas estratexias fundamentais para acadar a igualdade: transversalidade de xénero e representación equilibrada.

A transversalidade de xénero consiste, principalmente, en aplicar o principio de igualdade de trato e oportunidades entre sexos nas políticas públicas; débese entender que isto supón incorporar a perspectiva de xénero en todas as estratexias, normativas e leis de PRL.

A representación equilibrada, tal e como a define esta IV Conferencia, busca que ningún dos sexos estea excluído ou infrarrepresentado nos diferentes espazos de decisión. O equilibrio mídese en porcentaxe de persoas de cada sexo presentes nos diferentes órganos administrativos, gobernamentais, etc. de decisión. Se a porcentaxe de

¹⁹ Real Decreto 1627/1997, del 24 de octubre, por el que se establecen disposiciones mínimas de seguridad y salud en obras de construcción.

representatividade se atopa entre 60-40% entenderase que se dá o equilibrio. Atendendo a esta estratexia, é imprescindible que as mulleres se incorporen aos diferentes espazos de decisión sobre PRL.

Dentro da Unión Europea aparece a preocupación por crear mecanismos legais de protección ás mulleres xa no *Tratado de Amsterdam* (1997), que modifica o *Tratado de Roma* (1957) constitutivo da Comunidade Europea e incorpora o obxectivo de eliminar as desigualdades entre sexos. Despois, declarouse a *Carta de Derechos Fundamentales* na que se establece o principio de igualdade ante a lei, a prohibición de discriminación e a creación de accións positivas para combater a igualdade de trato. Nos anos sucesivos fóronse aprobando diferentes normas comunitarias sobre a materia.

O primeiro aspecto específico sobre a visión da PRL con perspectiva de xénero que atopamos na lexislación europea foi a protección da saúde reprodutiva das mulleres, na *Directiva 92/85/CEE del Consejo, del 19 de octubre de 1992, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en período de lactancia*.²⁰

Cando se elabora o *Marco estratégico de la Unión Europea en materia de salud y seguridad en el trabajo 2014-2020*, establece a necesidade de que a Comisión Europea teña en conta a variable do xénero nas investigacións e estatísticas sobre PRL, e integra a perspectiva de xénero nas políticas xerais para coñecer mellor os riscos específicos aos que están expostos cada sexo. Esta norma profundiza tanto na saúde laboral feminina, que chega a detallar os factores que afectan ás condicións laborais das mulleres, identificando: segregación laboral, precariedade das condicións laborais, sexismo, fenda salarial e discriminación de xénero. Ademais, indica que as mulleres sofren máis problemas de saúde laboral e de enfermidades relacionadas coa idade que os homes, polo que se aprecia a necesidade de que as medidas de saúde e seguridade no traballo usen un enfoque baseado no xénero e no ciclo vital. España asumiu este compromiso a través da *Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2015- 2020* que comparte a maioría dos obxectivos definidos pola Unión Europea.

²⁰ *Directiva 92/85/CEE del el Consejo, de 19 de octubre de 1992, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en período de lactancia. Diario Oficial nº L 348 de 28/11/1992.*

Ámbito estatal

En España a lexislación sobre igualdade ten como punto de partida o *art. 14 da Constitución Española*, que regula o dereito de igualdade ante a lei e a non discriminación por razón de sexo. No *artigo 9.2* apélase a obriga, para os poderes públicos, de promover as condicións para a igualdade entre os individuos. Neste mesmo texto legal tamén se inicia a protección da seguridade e hixiene no traballo no *art. 40.2*.

A normativa específica de seguridade e saúde laboral iníciase en España coa *Ley 31/1995, del 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales*²¹ que ten por obxecto “promover a seguridade e saúde dos traballadores mediante a aplicación das medidas e desenvolvemento das actividades necesarias para a prevención de riscos derivados do traballo”, polo que é necesario aplicar o enfoque de xénero nas medidas que se adopten para protexer a ambos sexos e non unicamente ao masculino. Ademais, recolle a necesidade da adaptación do traballo á persoa que o executa, ás súas características persoais e estado biolóxico coñecido, e expón a intención de protexer a maternidade. Débese ter en conta que, dende a súa proclama, foi reformada en varias ocasións no que se refire á ampliación do grao de protección á maternidade (*artigo 26*).

Deuse un gran pulo á norma española en igualdade de xénero, en xeral, e no relativo á PRL e condicións laborais das mulleres, en particular, coa *Ley Orgánica 3/2007, del 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres*²². No ámbito que afecta a este estudo debemos salientar o *art. 27* no que se indica que “as políticas, estratexias e programas de saúde teñen que integrar, na súa formulación, desenvolvemento e avaliación, as diferentes necesidades das mulleres e os homes, así como as medidas necesarias para abordalas axeitadamente”. Noutros dos seus artigos, amplíase a protección á saúde das mulleres embarazadas, á lactación e ao acoso sexual e por razón de sexo.

Outra cuestión importante que recolle a anterior lei en referencia á protección laboral da muller é a obriga a negociar a inclusión de medidas de igualdade na negociación colectiva, e para iso estableceron instrumentos coma os “Plans de Igualdade”²³ e o *art. 122, g)* onde indica que os convenios colectivos deben “eliminar calquera risco para a saúde das traballadoras e garantir a perspectiva de xénero na avaliación de riscos laborais e na actividade preventiva da empresa”.

²¹ *Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales*. «BOE» núm. 269, de 10 de noviembre de 1995.

²² *Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres*, BOE núm. 71 de 23 de Marzo de 2007.

²³ O *Real Decreto-ley 6/2019*, publicase para conseguir que o plan de igualdade sexa implantado na maioría das empresas.



Figura 3: Fonte
Pixabay

O *Real Decreto-Lei 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación*²⁴ amplía a protección laboral da muller baixando a ratio de tamaño da empresa para vérense obrigadas a realizar “Plans de Igualdade”; agora son obrigatorios para empresas de máis de 150 traballadores/as, e a partires do 8 de marzo de 2022 o serán para empresas de máis de 50 traballadores/as.

Outra lei a ter en conta neste ámbito é o *RD 298/2009*²⁵ no que se ditan as normas orientadas aos servizos de prevención para que as apliquen cando deban protexer a situación laboral das mulleres embarazadas ou en lactación.

Ámbito autonómico

O *art. 4.2º do Estatuto de autonomía de Galicia* obriga aos poderes públicos que promovan as condicións para que a igualdade do individuo e dos grupos en que se integran sexan reais e efectivas, e que removan os obstáculos que impidan ou dificulten facilitar a participación de todos os galegos e galegas na vida política, económica, cultural e social.

En Galicia creouse por primeira vez unha lei que regulaba a igualdade de xénero no ámbito laboral no ano 2007, *Lei 2/2007, do 28 de marzo, do traballo en igualdade das mulleres de Galicia*²⁶, que foi revisada polo *Decreto Lexislativo 2/2015, do 12 de febreiro*, co que se aproba o texto refundido das disposicións legais da Comunidade Autónoma de Galicia en materia de igualdade²⁷. Nela dedícase un capítulo en exclusiva á PRL no que se establece que os poderes públicos deben integrar como parte das súas actuacións e obxectivos en prevención de riscos o principio de igualdade de trato entre sexos para evitar desigualdades debidas a estereotipos e/ou diferenzas biolóxicas. Ademais, promove a realización de estudos e investigacións centrados na muller para compensar a existencia exclusiva ata o momento destes traballos co home como centro; a elaboración de programas formativos con enfoque de xénero; e a adaptación de equipos, etc. que rodean o posto de traballo ás circunstancias físicas e anatómicas derivadas do xénero.

No ano 2008 créase e determínase o funcionamento e os recursos económicos do Consello Galego de Participación das Mulleres no Emprego e as Relacións Laborais,

²⁴ BOE núm. 57, de 7 de marzo de 2019.

²⁵ *Real Decreto 298/2009, de 6 de marzo, por el que se modifica el Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención, en relación con la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en período de lactancia.*

²⁶ DOG núm. 72 de 13 de abril de 2007.

²⁷ DOG núm. 32, de 17 de febreiro de 2016.

mediante o *Decreto 181/2008*²⁸, que tamén promove a integración da igualdade nas políticas de prevención de riscos laborais, o enfoque de xénero en todas as actividades preventivas e fomenta a erradicación dos riscos que poidan afectar ao embarazo, parto e lactación.

Avánzase nesta liña co *Decreto 33/2009*²⁹ que busca acadar o dereito á igualdade de trato e oportunidades entre sexos no ámbito laboral. Para conseguilo, prevé medidas destinadas a eliminar e corrixir as discriminacións por razón de sexo e a promover a igualdade no tecido empresarial galego. Con intención de potenciar este último, créase a marca galega de excelencia e destínanse axudas á elaboración de plans de igualdade, ao fomento da igualdade nas empresas, dando pulo o emprendemento feminino.

A *Estratexia Galega de Seguridade e Saúde no Traballo 2017-2020* reitera a promoción da inclusión da perspectiva de xénero nos estudos e investigacións, pero vai un paso máis alá ao promover que o persoal técnico sexa formado e/ou asesorado para incluír o enfoque de xénero nas súas xestións. Este texto destina unha liña estratéxica a potenciar as actuacións dirixidas a colectivos especialmente expostos a riscos laborais, engadindo os riscos específicos das mulleres (como os trastornos músculo-esqueléticos ou certos tipos de cancro); tamén busca impulsar a inclusión da perspectiva de xénero en todos os aspectos da PRL.

As persoas expertas consultadas neste estudo coinciden maioritariamente en que a administración pública debe responsabilizarse de favorecer a igualdade efectiva, potenciando formacións específicas dende a infancia para que a sociedade mude a súa visión da problemática; non consideran que sexa a propia empresa a que teña que responsabilidade en formar sobre esta cuestión. Existe consenso en que a pesar dos esforzos legislativos relacionados coa implementación da igualdade no ámbito laboral, en xeral, e na xestión preventiva con visión de xénero en particular, aínda falta moito camiño por andar.

²⁸ *Decreto 181/2008, de 24 de xullo, que se regula o Consello Galego de Participación das Mulleres no Emprego e as Relacións Laborais, e a integración da igualdade nas políticas de prevención de riscos laborais. DOG núm. 167, 29 agosto 2018.*

²⁹ *Decreto 33/2009, do 21 de xaneiro, polo que se regula a promoción da igualdade nas empresas e a integración do principio de igualdade nas políticas de emprego. DOG núm. 35, 19 de febreiro de 2009.*

6. FACTORES QUE FAN NECESARIA A INCORPORACIÓN DA PERSPECTIVA DE XÉNERO NA PRL

6. FACTORES QUE FAN NECESARIA A INCORPORACIÓN DA PERSPECTIVA DE XÉNERO NA PRL

6.1. FACTORES INTRÍNSECOS E EXTRÍNSECOS Á MULLER TRABALLADORA

Factores biolóxicos ou intrínsecos

Mulleres e homes teñen distinta constitución biolóxica, en consecuencia os riscos laborais aos que se enfrontan son diferentes ou aféctanlles de forma diferente.

Case a totalidade das persoas expertas están de acordo en que as mulleres teñen diferenzas bioquímicas, fisiolóxicas e anatómicas con respecto aos homes que as fan mais vulnerables a determinados riscos. Por este motivo, á hora de realizar a avaliación de riscos laborais é fundamental ter en conta o enfoque de xénero.

A maioría dos útiles de traballo e os EPI (Equipos de Protección Individual) baséanse en estándares xerais, sen ter en conta os condicionantes propios da persoa que os usará (home/muller).

As peculiaridades biolóxicas das mulleres en forza muscular, tamaño corporal, etc. repercuten no xeito de efectuar o traballo; deben facer a tarefa de forma diferente. Todo isto fai que o risco dos trastornos músculo esqueléticos sexan diferentes e avalíanse de xeito diferente tamén. Ademais, dos condicionantes derivados do embarazo cando o entorno de traballo non se adapta a tal circunstancia, por exemplo, entorno ruidoso ou fumes presentes nos procesos industriais.

O corpo feminino en si, sen sumar o factor traballo e adaptación do posto, tamén trae consigo factores de risco diferentes ao masculino pola súa configuración biolóxica. Estase a estudar se as hormonas femininas (estróxenos) orixinan certos trastornos músculo-esqueléticos como túnel carpiano (relacionado coa revolución hormonal da menopausa) ou a dor crónica do pescozo (relacionada coa hormonación do embarazo). Pero procede deixar constancia de que falta moito por investigar neste campo e aínda non hai nada demostrado. Moitas mulleres na idade madura sofren dificultades laborais debido á menopausa a nivel fisiolóxico e psicolóxico, posto que se ven na obriga de convivir con sufocacións e suores espontáneos, trastornos do sono, esgotamento, aumento de peso, dores de peito e cabeza, sensación de ritmo cardíaco acelerado, mareos, depresión e ansiedade.

A temperatura do lugar de traballo en moitas ocasións ocasiona estrés térmico. Neste sentido, e para o caso das mulleres, en termos xerais a súa tolerancia á calor é diferente ca dos homes. Algúns estudos consideran que a diferente relación entre peso e altura, fisionomía, cantidade de suor e graxa cutánea causa que, de forma común, os homes teñan mellor tolerancia aos ambientes calorosos e secos e as mulleres aos ambientes

calorosos e húmidos. Polo tanto, a temperatura pode ser un factor de risco para ambos sexos. Como habitualmente se toma como referencia o corpo masculino para establecer os estándares de temperatura e nivel de humidade, será a muller a que sufra estrés térmico ao traballar en espazos non aclimatados ao seu patrón térmico.

Outro risco laboral que prexudica máis á muller é a exposición aos axentes químicos e biolóxicos, que se atopan en moitas actividades económicas pero priman no sector servizos, que está altamente feminizado, sobre todo en oficios como o de limpeza onde se traballa diariamente con tales factores de risco. Débense tratar a parte o embarazo e a lactación. Son períodos nos que a muller é especialmente vulnerable á exposición de determinados factores externos que poden ser nocivos para a súa saúde e a do feto. Faise necesaria unha maior protección e medidas preventivas específicas. O Real Decreto 298/2009³⁰ recolle os riscos laborais que poden afectar á traballadora nestes momentos laborais.

Factores externos ou extrínsecos

A desigualdade no ámbito laboral, persoal e público das mulleres repercute nos riscos aos que se enfronta no traballo. Destaca a dobre xornada que realizan a maioría das traballadoras ao compaxinar traballo remunerado coas tarefas no ámbito doméstico-familiar. Estas últimas (coidado de nenos, dependentes ou maiores, atención do fogar, etc.) ademais de supoñer horas de traballo efectivo, tamén supón delimitacións temporais importantes que, sen unha boa organización temporal do traballo, aumenta o risco de sufrir estrés.

Outra cuestión que agrava a situación da muller no ámbito laboral deriva da segregación vertical e horizontal por xéneros do mercado de traballo. A segregación vertical (falta de oportunidades para ascender e cambiar de postos) das mulleres en xeral, e as maiores en particular, exponas a riscos diferentes ós dos homes porque elas se concentran en niveis inferiores do organigrama durante toda a súa traxectoria.

En xeral, un posto máis cualificado ou de maior rango dentro dunha empresa adoita implicar menor exposición aos riscos laborais derivados do deseño do posto (movementos repetidos, posturas inaxeitadas, etc.) e da organización do traballo. Ademais, os homes soen gozar de máis autonomía no traballo, especialmente na pausa, elección de días libres e vacacións, etc., pois adoitan ocupar, en maior medida, altos cargos, onde as condicións laborais son mellores tamén nestas cuestións, non só economicamente.

³⁰ Real Decreto 298/2009, de 6 de marzo, por el que se modifica el Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención, en relación con la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en período de lactancia.

Aínda que a segregación vertical é transversal a todos os sectores, no da industria do metal veremos concentración feminina nos postos de baixa cualificación e relacionados con tarefas administrativas, ocupando como máximo postos de nivel intermedio.

A segregación horizontal (maiores dificultades de acceso a certas ocupacións ou profesións polo feito de ser home ou muller ou condicionado polos estereotipos de xénero) leva ás mulleres a obter, na súa maioría, traballos de alta esixencia física e/ou emocional, primando neles os riscos por movementos repetitivos, traballo manual, estático, a quendas e estrés.

Ambos sexos non adoitan compartir sectores de emprego; cando o fan non ocupan os mesmos postos e tampouco realizan as mesmas tarefas. As mulleres ocupan con maior frecuencia empregos precarios (tempo parcial, temporeiro ou informal) e estas condicións de traballo diferentes levan a riscos diferentes ou agravados. Se a maiores, recordamos que a carga do traballo de coidado e tarefas domésticas recae maioritariamente nas mulleres, dobrando a súa xornada de traballo, podemos entender que as traballadoras fan xornadas máis longas, intensas e penosas cós homes. Todo isto ten como consecuencia o xurdimento ou agravación de trastornos músculo-esqueléticos, estrés e fatiga.

A violencia de xénero (calquera forma de violencia sobre a muller polo feito de ser muller) é outro factor moi importante dos riscos no traballo feminino. Dentro deste campo atopamos tódalas violencias motivadas polo feito de ser muller, pero con especial incidencia do acoso sexual³¹ ou por razón de sexo³².

Calquera forma de acoso ten efectos devastadores na saúde da persoa traballadora, os máis comúns son:

1. **Ámbito psicológico** (ansiedade, depresión, traumas emocionais, estrés postraumático e baixa autoestima), que a longo prazo causa problemas físicos na persoa traballadora.
2. **Ámbito físico:** hipertensión, alteracións do sono, dores de cabeza e problemas gastrointestinais, úlceras, lesións musculares, etc.

Os factores de risco psicosociais teñen maior incidencia nas mulleres traballadoras que nos homes debido a tódolos factores expostos nos parágrafos precedentes, segregación

³¹ A *Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres* no seu art.7, ap. 1, defíneo como "a situación na que se produce calquera comportamento verbal, non verbal ou físico non desexado de índole sexual co propósito e o efecto de atentar contra a dignidade dunha persoa, en particular cando se crea nun entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante ou ofensivo".

³² A *Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres* no seu art.7, ap. 2, defíneo como "cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo."

vertical e horizontal, desiguais e máis lesivas condicións de traballo, dobre presenza, acoso laboral, etc. A repercusión na saúde destes riscos afecta ao carácter da persoa traballadora (facéndoa irritable ou indiferente), ao seu estado anímico (depresión, ansiedade) e ao seu físico (trastornos músculo-esqueléticos, cardiovasculares, gástricos, dermatolóxicos, endócrinos, etc.). Ocasiona innumerables incidentes e/ou accidentes de traballo (debido a distraccións e inseguridades) e enfermidades profesionais; estas últimas non as atoparemos catalogadas como tal pola falta de estudo da cuestión de xénero e polo machismo presente aínda na sociedade.

6.2. OUTROS FACTORES DE RISCO AOS QUE ESTÁN EXPOSTAS AS MULLERES TRABALLADORAS NA INDUSTRIA DO METAL

O sector do metal caracterízase polo alto grao de diversificación e heteroxénea variedade de postos de traballo. Como se extrae do seu Convenio Colectivo³³, no artigo 2, as actividades integradas son moitísimas, destacando: metalurxia, siderurxia, metalgráfica, automoción, robótica, domótica, automatismos, ordenadores, telecomunicacións, naval, enerxías renovables, enxeñeira, industria aeroespacial, industria ferroviaria, industria óptica e industria enerxética; instalación e mantemento de aire acondicionado, frío industrial e sistemas de seguridade; fabricación de equipos mecánicos, eléctricos e electrónicos; soldadura, caldeirería, carpintería metálica, placas solares, grúas torre, xoiería, relojería, xoguetes, armas, lámpadas, aparatos médicos, ITV.

Cabe resaltar deste sector o feito de que no seu Convenio Colectivo recóllense medidas de PRL. Isto débese a que é un sector con elevadísimos riscos laborais que acadan altísimas incidencias en sinistralidade laboral e enfermidades profesionais, e está concienciado na necesidade de protección da persoa traballadora.

Outra das cuestións que amosa a importancia que se da, tanto pola parte empresarial como pola sindical deste sector, á prevención de riscos laborais é o establecido nos capítulos XVII e XVIII do mencionado convenio. Estabelecen os programas formativos e contidos específicos en materia de PRL e a forma de acreditar a formación específica para o persoal do sector do metal, incluíndo aos que traballan en obras de construción.

En referencia á igualdade de xénero, nesta última negociación do ano 2019 conseguiuase introducir a perspectiva de xénero no sector máis aló da elaboración de Plans de Igualdade obrigatorios para empresas con máis de 150 traballadores/as. Neste campo acordouse un compromiso de realizar promocións con perspectiva de xénero, moi importante para eliminar a segregación vertical e horizontal tan presentes neste sector. Ademais, redactaron o texto do convenio con linguaxe inclusiva; elemento que en si

³³ Resolución de 11 de diciembre de 2019, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el III Convenio colectivo estatal de la industria, la tecnología y los servicios del sector del metal (CEM). BOE 304. 19/diciembre/2019.

mesmo non protexe de riscos ao colectivo feminino pero que é importante para deixar de invisibilizar a súa presenza no sector.

Os factores de risco son as condicións laborais que ocasionan esixencias mentais e físicas que unha tarefa require dunha persoa traballadora e aumentan a probabilidade de que xurdan danos para a súa saúde.

En consecuencia, débese ter presente que o traballo dunha muller ou home nesta industria verase condicionado tamén por factores de risco relacionados coa seguridade e hixiene industrial. De entre a multitude de factores que se poderían listar nestes ámbitos, destacan os seguintes por volume de incidencia e gravidade de lesións ou enfermidades profesionais causadas:

- Factores de risco ergonómico.
- Factores de risco ambientais.
- Factores de riscos de concepción errónea do posto.
- Factores relacionados coas deficiencias do entorno laboral.
- Factores relacionados coa sobrecarga.
- Factores de riscos psicosociais.
- Factores de risco individuais.

7. XESTIÓN DO ESTRÉS LABORAL E OUTROS FACTORES DE RISCO PSICOSOCIAL NA INDUSTRIA DO METAL

7. XESTIÓN DO ESTRÉS LABORAL NA INDUSTRIA DO METAL

Os resultados das enquisas realizadas arrojan os seguintes datos:

- P1. Dos seguintes motivos, indique aqueles polos que considera que deberían terse en conta factores intrínsecos das persoas traballadoras, como o xénero e a propia idade, na avaliación dos riscos químicos.

Item	Ranking 1	Ranking 2	Motivo	Motivo %
Considero que no sector non existen riscos psicosociais.	0	0	0	0,0%
Sobrecarga e ritmo de traballo.	4	4	8	72,7%
Horario ou xornada laboral (cambio de quendas, horario de traballo imprevisible, xornadas longas ou sen tempo para interaccións).	2	5	7	63,6%
Falta de control no traballo (baixa participación na toma de decisións, baixo control sobre o traballo e outros factores laborais).	3	0	3	27,3%
Conflitos persoais cos xefes/as e/ou compañeiros/as.	1	0	1	9,1%
Falta de conciliación laboral, familiar e persoal (conflitos no fogar, problemas de dobre presenza, baixo apoio familiar).	0	0	0	0,0%
Acoso laboral e/ou por razón de sexo.	0	1	1	9,1%
Características individuais da persoa traballadora (personalidade, condicións socio-familiares, xénero, idade...).	1	1	2	18,2%
Outros factores causantes distintos aos anteriores.	0	0	0	0,0%
TOTAL	11	11	22	
	22			

- P2. Que medidas ou prácticas serían primordiais implantar nas empresas do sector para prever os riscos psicosociais.

Item	Ranking 1	Ranking 2	Medidas	Motivo %
Considero que non é necesaria ningún tipo de medida, xa existe unha boa xestión dos riscos psicosociais.			0	0,0%
Axudar a xestionar o estrés e o malestar emocional e as súas consecuencias fisiolóxicas.			4	36,4%
Realizar formación específica para prever riscos psicosociais no lugar de traballo.			2	18,2%
Recoñecer o traballo ben feito polos traballadores/as de maneira habitual (oportunidades de promoción, mellora salario, recoñecemento verbal....).			5	45,5%
Aumentar ou manter un entorno de traballo positivo e un bo clima laboral.			5	45,5%
Promover a conciliación da vida laboral, persoal e familiar.			7	63,6%
Promover programas de desenvolvemento persoal das persoas traballadoras.			4	36,4%
Incluír na información e na formación en PRL aspectos relacionados coa perspectiva de xénero: o que é o trato vexatorio, a violencia sexual, o acoso...			2	18,2%
Implementar na empresa protocolos ante casos de violencia de xénero no traballo, acoso sexual e por razón de sexo e acoso discriminatorio.			2	18,2%
Formación en igualdade e perspectiva de xénero aos técnicos/as de PRL do sector.			3	27,3%
Maior implicación e compromiso dirección da empresa coa integración perspectiva de xénero no traballo, a igualdade e a non discriminación por razón de xénero: Tolerancia cero.			5	45,5%
Outras medidas distintas ás anteriores.			0	0,0%
TOTAL	0	0	39	
	0			

- P3. Dos seguintes motivos, indique aqueles polos que considera que debería terse en conta o xénero das persoas traballadoras na avaliación dos riscos psicosociais.

Item	Ranking 1	Ranking 2	Motivo	Motivo %
Considero que non é necesario ter en conta o factor xénero na xestión dos riscos psicosociais.	2	0	2	18,2%
Porque as mulleres están máis expostas aos factores de risco psicosocial debido ás desigualdades na contorna laboral.	2	2	4	36,4%
Para mellorar as condicións de traballo de todas as persoas traballadoras e evitar as desigualdade de xénero na saúde laboral.	4	1	5	45,5%
Para conseguir un bo clima laboral.	2	2	4	36,4%
Para satisfacer as expectativas das persoas traballadoras e/ou dos seus representantes.	1	0	1	9,1%
Porque así o establece a lexislación.	0	1	1	9,1%
Para coidar a imaxe ou reputación da empresa.	0	0	0	0,0%
Outros motivos distintos aos anteriores.	0	0	0	0,0%
TOTAL	11	6	17	
	17			

- P4. Considerando agora a xestión dos riscos psicosociais nas empresas galegas do sector do metal, indique o seu grao de acordo ou desacordo con cada unha das seguintes afirmacións.

Item	Nivel de acordo ou desacordo							TOTAL sen Non sabe/Non contesta
	1	2	3	4	5	Non sabe/Non contesta	TOTAL	
As avaliacións de riscos laborais nas empresas do sector do metal galego inclúe a avaliación dos riscos psicosociais.	0	1	1	6	2	1	11	10
As medidas de prevención e control dos riscos psicosociais aplicadas nas empresas do sector non teñen en conta o enfoque de xénero.	0	0	2	7	2	0	11	11
A información e formación en materia de PRL que se lle ofrece ao persoal do sector non se realiza con enfoque de xénero.	0	0	1	8	2	0	11	11
Os recoñecementos médicos no sector inclúen un protocolo específico de control dos riscos psicosociais.	1	1	0	1	3	5	11	6
Os recoñecementos médicos seguen protocolos xerais, enfocados aos postos de traballo e non ás persoas e o seu xénero.	0	0	1	6	2	2	11	9
Entre os riscos psicosociais detectados nas persoas traballadoras do sector están o estrés, a carga mental e a insatisfacción laboral.	0	0	0	8	3	0	11	11
Non é habitual que as empresas do sector contén con plans de igualdade.	0	1	0	7	2	1	11	10
É habitual que as empresas contén cun protocolo antes casos de violencia de xénero no traballo, acoso sexual e por razón de sexo e acoso discriminatorio.	0	1	1	8	1	0	11	11
É necesario unha maior concienciación na dirección e persoal das empresas, persoal técnico de PRL e mutuas, formadores/as, xestores e lexisladores sobre a xestión dos riscos psicosociais e a consideración do enfoque de xénero.	0	0	0	7	4	0	11	11

Item	Totalmente en desacordo	En desacordo	Nin de acordo, nin en desacordo	De acordo	Totalmente de acordo	TOTAL
As avaliacións de riscos laborais nas empresas do sector do metal galego inclúe a avaliación dos riscos psicosociais.	0%	10%	10%	60%	20%	100%
As medidas de prevención e control dos riscos psicosociais aplicadas nas empresas do sector non teñen en conta o enfoque de xénero.	0%	0%	18%	64%	18%	100%
A información e formación en materia de PRL que se lle ofrece ao persoal do sector non se realiza con enfoque de xénero.	0%	0%	9%	73%	18%	100%
Os recoñecementos médicos no sector inclúen un protocolo específico de control de dos riscos psicosociais.	17%	17%	0%	17%	50%	100%
Os recoñecementos médicos seguen protocolos xerais, enfocados aos postos de traballo e non ás persoas e o seu xénero.	0%	0%	11%	67%	22%	100%
Entre os riscos psicosociais detectados nas persoas traballadoras do sector están o estrés, a carga mental e a insatisfacción laboral.	0%	0%	0%	73%	27%	100%
Non é habitual que as empresas do sector contén con plans de igualdade.	0%	10%	0%	70%	20%	100%
É habitual que as empresas contén cun protocolo antes casos de violencia de xénero no traballo, acoso sexual e por razón de sexo e acoso discriminatorio.	0%	9%	9%	73%	9%	100%
É necesario unha maior concienciación na dirección e persoal das empresas, persoal técnico de PRL e mutuas, formadores/as, xestores e lexisladores sobre a xestión dos riscos psicosociais e a consideración do enfoque de xénero.	0%	0%	0%	64%	36%	100%

- P5. Algunha recomendación que nos queira facer chegar para axudar a integrar o enfoque de xénero na prevención dos riscos psicosociais.

Aplicar plans de igualdade e avaliar os riscos de xeito máis específico ao xénero.

Factores que contribúen a mellorar a saúde no entorno laboral:

- Boas prácticas para unha alimentación saudable, (pirámide de alimentos, dieta mediterránea, etc.).
- Boas prácticas para a actividade física.
- Boas prácticas para evitar as enfermidades crónicas, entre as máis comúns.
- As enfermidades cardiovasculares, o cancro, a enfermidade pulmonar obstrutiva crónica e a diabetes.
- Boas prácticas para a prevención do tabaquismo, o alcohol e as drogas.
- Boas prácticas para o ben estar emocional.
- Boas prácticas para a saúde mental.
- Boas prácticas par o envellecemento laboral.

Segundo os datos estatísticos do ISSGA en Galicia, durante o ano 2019 déronse 35.056 accidentes laborais con baixa, dos cales o 90,22% se produciron durante a xornada laboral; tendo en conta a variable "sexo", o 71,55% das vítimas foron homes e o 28,45% mulleres.

O sector industrial sofre o 30,32% dos accidentes con baixa en xornada laboral e a construción o 14,82%. Do total destes accidentes na industria, o 81,18% corresponde a homes e o 18,82% a mulleres; na construción as mulleres sufriron só o 0,94% deste tipo de accidentes, xa que hai poucas traballadoras e a maioría delas ocupan postos administrativos e técnicos medios (debido á segregación vertical). Ambos tipos de tarefas teñen un índice de accidentes moito menor que a man de obra cualificada.

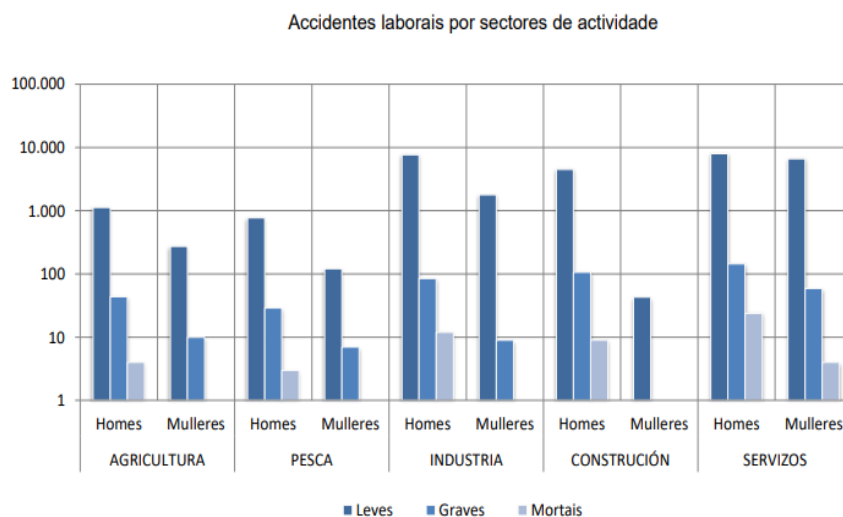


Figura 4: Fonte ISSGA

En referencia ás enfermidades profesionais ditaminadas en Galicia no ano 2019 con baixa contabilízase un total de 1.036 (50,29%, homes e 49,71% mulleres) e sen baixa 638 (homes 52,98%, e mulleres, o 47,02%). O sector industrial só é superado polo servizos, obtendo o 44,79% do total das enfermidades con baixa e un 44,20% do total sen baixa.

Os datos estatísticos sobre accidentes laborais durante a xornada de traballo no ano 2019 que publica o *Ministerio de Trabajo y Economía Social* dannos unha visión similar do panorama nacional do que acabamos de plasmar sobre Galicia. Na maioría atopamos vítimas homes, sexan accidentes mortais ou non, posto que as tarefas encargadas aos homes, debido á segregación vertical, son máis propensas a esta circunstancia. En concreto, o número de vítimas en accidentes con baixa é de 368.952 homes e 148.452 mulleres. En referencia aos sectores con maior índice de accidentes laborais si atopamos unha diferenza con respecto á situación de Galicia: o sector servizos non é o que ten maior cantidade senón o da construción seguido polo industrial.

8. XESTIÓN DOS RISCOS CON PERSPECTIVA DE XÉNERO. RECOMENDACIÓNS PREVENTIVAS

8. XESTIÓN DOS RISCOS CON PERSPECTIVA DE XÉNERO. RECOMENDACIÓNS PREVENTIVAS

Na industria do metal non é habitual a aplicación da perspectiva de xénero na xestión dos riscos laborais. Así, cando se consulta as persoas expertas sobre que elementos se organizan con perspectiva de xénero dentro da xestión preventiva, só mencionan a protección á situación de embarazo, cuestión que é de obrigado cumprimento legal. Para a integrar a perspectiva de xénero na xestión preventiva da empresa, esta deberá contar cunha directiva concienciada nesa necesidade que a promova, cunhas persoas encargadas no ámbito da prevención formadas en igualdade e implicadas na tarefa e con todo o persoal sensibilizado.

As empresas do metal galego non están pechadas a abrir este campo, pois nas súas manifestacións públicas e na firma do último convenio amosan a súa predisposición a cambiar a situación da muller no sector. Agora falta avanzar nesa liña.

8.1. RECOMENDACIÓNS PARA A INTEGRACIÓN DA PRL NO SECTOR DESDE A PERSPECTIVA DE XÉNERO

O primeiro paso para integrar a perspectiva de xénero na actividade preventiva das empresas é elixir un modelo de xestión preventiva que permita, en función das particularidades de cada organización, ter en conta a situación do colectivo feminino.

Unha vez establecido, pasarase a integrar na estrutura organizativa da empresa a PRL con enfoque de xénero. Neste sentido débese buscar que todos os niveis xerárquicos asuman a súa inclusión en todas as actividades e decisións. É recomendable que exista representación equilibrada por sexos en todos os niveis do organigrama, prestando especial atención nos postos que toman decisións e organizan a actividade preventiva; esta é unha cuestión que supón un alto esforzo no sector do metal, xa que presenta datos moi desequilibrados na presenza de ambos sexos en todos os postos e categorías. Por tanto, as empresas desta industria deberían facer un esforzo por incluír a mulleres e, mentres non se acade un índice de paridade aceptable, precisarían establecer mecanismos que aseguren a participación igualitaria de ambos sexos. Por exemplo:

1. **Instaurar cotas de participación feminina** nos postos e órganos nos que se tomen decisións sobre temas de PRL (como no Comité de Seguridade e Saúde, negociacións de convenio, etc.).
2. **Escooller tempos, medios e espazos que faciliten a participación feminina.** Por exemplo, realizar reunións no centro de traballo en horario que non supoña unha prolongación da xornada e permita conciliar.
3. **Realizar unha petición clara ás traballadoras para que propoñan medidas.**

4. Ter en consideración as opinións femininas na aplicación das medidas establecidas.

Cando se realizan accións encamiñadas a facer partícipe a todo o persoal da empresa na temática preventiva, non se deben esquecer as seguintes cuestións:

1. Crear mecanismos que aseguren a participación das traballadoras, pois é común que, debido a cuestións derivadas do rol no que foron educadas, se retraian pensando que a súa participación non foi pedida nin será valorada.

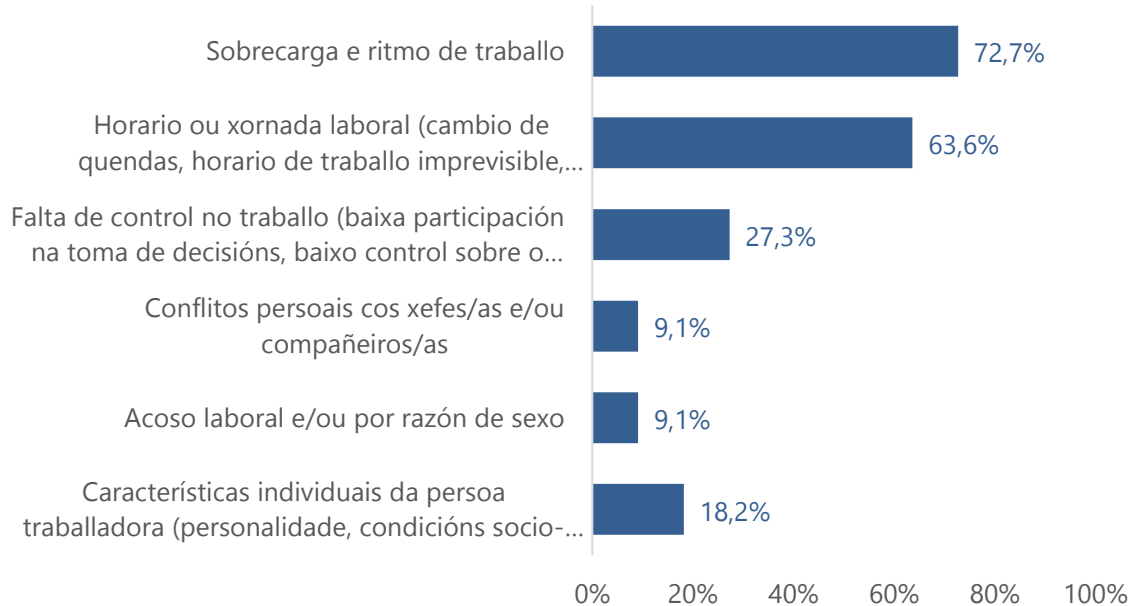
2. Engadir ao persoal eventual e con xornadas parciais, postos maiormente ocupados por mulleres.

3. Obter datos desagregados por sexo. Para iso recoméndase:

- Planificar cuestionarios que recollan preguntas dirixidas a coñecer a situación de cada sexo na empresa de forma independente.
- Identificar á persoa enquisada polo seu sexo.
- Separar as respostas por sexo.
- Analizar os datos obtidos para identificar se existe diferenza na participación e/ou na situación laboral en función do sexo.
- Avaliar os riscos de forma desagregada por sexos pasa por visibilizar as diferenzas entre homes e mulleres na exposición aos riscos e nas consecuencias que lles ocasionan. Este procedemento permite realizar propostas máis específicas que melloran as condicións laborais de cada persoa traballadora (ela ou el). Por elo, formación en igualdade no sector debe ser o punto de partida para que todas as persoas con responsabilidade nas empresas e na PRL comprendan que non se pode realizar unha igualitaria xestión da PRL sen avaliar os riscos de forma desagregada por sexo.

GRAO DE ACORDO COAS SEGUINTE AFIRMACIÓNS. ANO 2022

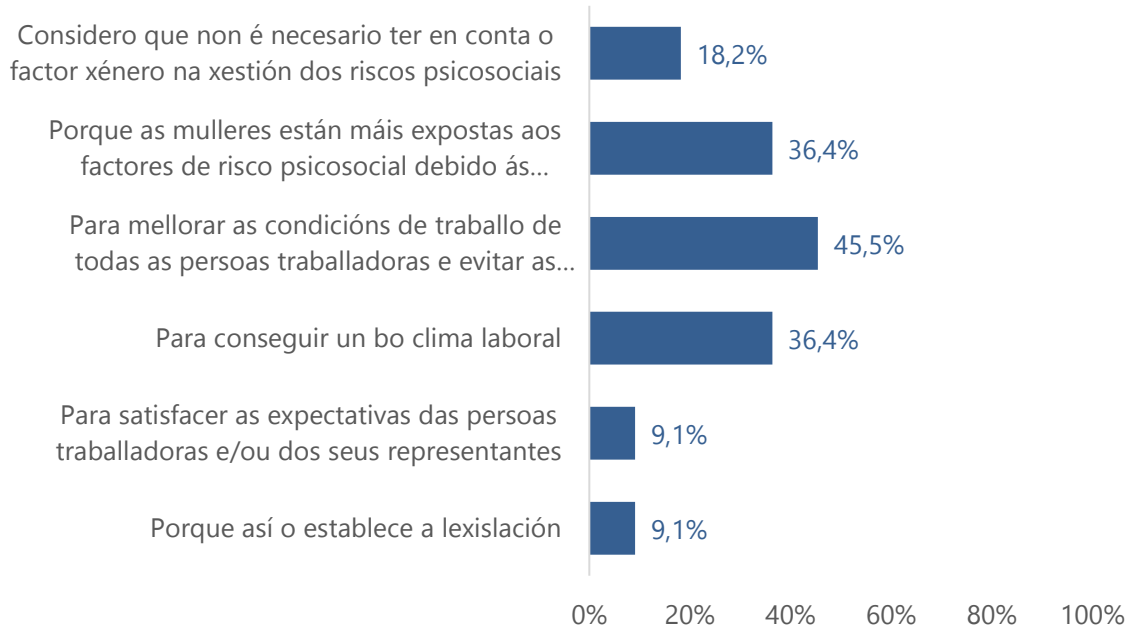
P1. Motivos polos que considera que deberían terse en conta factores intrínsecos das persoas traballadoras, como o xénero e a propia idade, na avaliación dos riscos psicosociais.



P2. Medidas ou prácticas que serían primordiais implantar nas empresas do sector para previr os riscos psicosociais.



P3. Motivos polos que considera que debería terse en conta o xénero das persoas traballadoras na avaliación dos riscos psicosociais.



P4. Grao de acordo ou desacordo coas seguintes afirmacións sobre a xestión dos riscos psicosociais nas empresas galegas do sector do metal.

	Totalmente en desacordo, en desacordo ou nin de acordo ni en desacordo	De acordo ou totalmente de acordo
As avaliacións de riscos laborais nas empresas do sector do metal galego inclúe a avaliación dos riscos psicosociais	20%	80%
As medidas de prevención e control dos riscos psicosociais aplicadas nas empresas do sector non teñen en conta o enfoque de xénero	18%	82%
A información e formación en materia de PRL que se lle ofrece ao persoal do sector non se realiza con enfoque de xénero	9%	91%
Os recoñecementos médicos no sector inclúen un protocolo específico de control de dos riscos psicosociais	33%	67%
Os recoñecementos médicos seguen protocolos xerais, enfocados aos postos de traballo e non ás persoas e o seu xénero	11%	89%
Entre os riscos psicosociais detectados nas persoas traballadoras do sector están o estrés, a carga mental e a insatisfacción laboral	0%	100%
Non é habitual que as empresas do sector contén con plans de igualdade	10%	90%
É habitual que as empresas contén cun protocolo antes casos de violencia de xénero no traballo, acoso sexual e por razón de sexo e acoso discriminatorio	18%	82%
É necesario unha maior concienciación na dirección e persoal das empresas, persoal técnico de PRL e mutuas, formadores/as, xestores e lexisladores sobre a xestión dos riscos psicosociais e a consideración do enfoque de xénero	0%	100%

P5. Recomendacións para para axudar a integrar o enfoque de xénero na prevención dos riscos psicosociais.

Aplicar plans de igualdade e avaliar os riscos de xeito máis específico ao xénero

É indispensable para este tipo de avaliación realizar unha descrición das condicións de traballo na que non se analice xenericamente o posto ou categoría laboral, posto que cada sexo habitualmente realiza diferentes tarefas nun mesmo posto ou categoría e isto repercute en diferente nivel de exposición aos riscos. O formato axeitado na industria do metal para abordar esta avaliación pasa por analizar a actividade real de traballo de cada sexo en cada posto ou categoría utilizando técnicas de análise cualitativas.

A formación e información debe estar organizada para todo o persoal da empresa, incluíndo ao persoal que realiza as súas funcións en teletraballo, perceptores dunha IT, temporais, xornadas parciais, contratos a través de ETT, etc. Só desta forma poderán ser perceptoras as mulleres que ocupan os postos nos que a ligazón coa empresa é moito menor. Estas actividades formativas e informativas, ademais, débense de preocupar por utilizar unha linguaxe inclusiva, amosar datos desagregados por sexos, utilizar perspectiva de xénero asociada á PRL e ser organizadas en espazos e horarios de fácil acceso para as traballadoras.

A industria do metal ten recollido no seu convenio como debe ser a formación que se impartirá ao persoal e establece a programación da mesma. No último convenio firmado deste sector establece que se debe informar e formar ao persoal sobre riscos asociados á actividades laborais nos diferentes postos, riscos derivados de traballos repetitivos e posturas forzadas, pautas de traballo seguro, do resultado das avaliacións de riscos realizadas en cada empresa e das medidas de prevención adoptadas, entre outros. O panel de expertos/as pon de manifesto que esta información e formación ao persoal no sector non se está abordando cun enfoque de xénero.

A vixilancia da saúde con enfoque de xénero supón estudar o patrón diferencial na enfermidade de cada sexo tendo en conta os condicionantes biolóxicos e sociais; cando isto se aplica á saúde laboral supón analizar como afecta o traballo e ambiente laboral e extra laboral a cada sexo, e as consecuencias que produce en cada individuo tanto no ámbito biolóxico, psicolóxico como social. Para conseguir este obxectivo é preciso analizar a saúde laboral tendo en conta os tres parámetros (biolóxico, psicolóxico e social), utilizar datos desagregados por sexos e estudar as lesións e enfermidades máis comúns en cada sexo. Neste ámbito da saúde non se debe deixar de lado a protección ás situacións de embarazo e lactación nin a protección á saúde reprodutiva de ambos sexos. Débese investigar se cada posto entraña riscos nalgún destes ámbitos. A pesar da importancia, segundo os resultados do *delphi* para os expertos/as os recoñecementos médicos que se realizan para coñecer o estado de saúde das persoas traballadoras fanse sen ter en conta o factor xénero.

Na actualidade, a muller estase a incorporar paulatinamente a empresas do sector do metal, por tanto, as organizacións deste ámbito deben de establecer medidas que tamén se centren no sexo feminino como as seguintes:

1. **Revisar a organización empresarial e as normas internas de PRL** para comprobar se son discriminatorias.

2. Analizar as medidas preventivas implementadas para ver se son aplicables a ambos sexos.
3. Na elección dos EPI³⁴ é importante utilizar estándares masculinos e femininos porque se se emprega o canon masculino para todas as persoas traballadoras non protexerá axeitadamente ao colectivo feminino. Neste sentido sempre é interesante, cando sexa posible, que os colectivos implicados participen da selección.
4. Escoller equipos, maquinarias e ferramentas que se adapten á fisionomía feminina, pois ao utilizar o parámetro masculino as traballadoras estarán desprotexidas. Se é posible, débese implicar ao persoal na súa selección.
5. O posto debe estar adaptado ergonómicamente á fisionomía feminina para baixar a incidencia de TME por postura forzada.
6. Realizar adaptación de tarefas que sexan significativamente daniñas para mulleres debido aos seus condicionantes específicos.
7. Incluír nas formacións realizadas ao persoal sobre PRL os problemas específicos de xénero.
8. Estabelecer medidas específicas para paliar os riscos que afecten de forma exclusiva ou maioritaria ás traballadoras.
9. Promover hábitos de vida saudables que leven a unha mellor calidade de vida e un mellor envellecemento tamén.

Para incluír a perspectiva de xénero é necesario crear e implantar programas específicos que atendan aos factores de risco que afectan máis ás traballadoras. Nesta tarefa axuda ter persoas con formación e sensibilidade en igualdade de xénero na organización da mesma. Ademais é importante asegurar que as persoas e organismos que realicen esta implantación sexan paritarias.

A revisión da efectividade das medidas implantadas é a fase final da actividade preventiva das empresas. Nela analízanse as posibles desviacións, incumprimentos e erros na implantación das medidas. Na industria do metal é importante ter en conta como afectan á muller, posto que ao ser un sector tradicionalmente masculinizado non adoita telas en consideración. Esta etapa require realizar estatísticas e enquisas, nas que será importante desagregar os datos por sexo.

Os Plans de Prevención de Riscos Laborais e Plans de Igualdade son as dúas vías de inclusión da perspectiva de xénero na actividade preventiva das empresas máis importantes na actualidade. Ambos documentos inclúen o estudo da aplicación da PRL con enfoque de xénero na empresa que os realiza. Certo é que se pode realizar por vontade propia e en

³⁴ EPI: Equipos de Protección Individual

calquera outra negociación colectiva pero a implantación destas dúas ferramentas grazas á lexislación que obriga á súa realización fainas ben relevantes.

No caso concreto da industria do metal non debemos esquecer o último convenio subscrito, pois establece a intención de mellorar a representatividade e situación da muller no sector.

8.2. OUTRAS RECOMENDACIÓNS PREVENTIVAS ADICIONAIS

As empresas están obrigadas legalmente a garantir a protección contra o acoso sexual e por razón de sexo. Se non o fan poden incorrer en diferentes responsabilidades administrativas, penais, laborais e de seguridade social. A *Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social*³⁵ indica que o acoso sexual e por razón de sexo son unha infracción en materia de relacións laborais e de PRL. Ademais, o *Código Penal* no art. 184, tipifica o acoso sexual como delito e o *Estatuto de los Trabajadores* establece que unha vítima destas circunstancias pode pedir voluntariamente a resolución do seu contrato, con indemnización igual á do despedido improcedente, por ser incumprimento grave das obrigas empresariais. O art. 14 da *Ley de Prevención de Riesgos Laborales* tamén incide na protección desta casuística ao obrigar á empresa a asegurar unha protección eficaz en materia de seguridade e saúde no traballo. No referente á seguridade social atopamos o art. 123 da *Ley General de la Seguridad Social*³⁶ que establece recargo nas prestacións económicas a percibir pola persoa traballadora que sufra estas agresións. En último lugar débese indicar que a *Ley Orgánica 3/2007* no art. 48 establece que a protección das persoas traballadoras fronte ao acoso sexual e por razón de sexo debe ser exercida polos representantes sindicais.

Cando se realiza un Plan de Igualdade sempre se crea un protocolo de actuación para previr estas agresións pero actualmente non todas as empresas están obrigadas a facelo e non contan con medios suficientes para protexer deste risco ás mulleres. É importante para a xestión preventiva das empresas que se creen os protocolos de actuación ante agresións sexuais e por razón de sexo e se dean a coñecer a todo o persoal.

O factor de risco da menopausa é moi pouco traballado na PRL de calquera sector debido ao tabú que supón para a sociedade en xeral, e para o lugar de traballo en particular. Por isto non se adoptan as medidas precisas para a súa prevención, que son moi sinxelas: flexibilizar o horario laboral para que a asistencia ás citas médicas non supoña absentismo, escoller uniformes que teñan varias capas, ter un dispensador de auga potable e utilizar medios de regulación da temperatura que se poidan adaptar ás necesidades individuais das persoas traballadoras.

³⁵ Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social. «BOE» núm. 189, de 08/08/2000.

³⁶ Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social. «BOE» núm. 261, de 31/10/2015.

A sociedade galega estase avellentando e, como consecuencia, o persoal de ambos sexos que ten responsabilidades de coidado a familiares aumenta de forma continua, tendo alta incidencia nas mulleres maiores de 50 anos. Pero a maioría das políticas laborais e casos de boas prácticas que promoven a conciliación están dirixidas a mulleres novas para atención aos fillos. É necesario revisar esta circunstancia para fomentar que as mulleres de maior idade poidan conciliar tamén e non abandonen os seus traballos por incompatibilidade coas labores de coidado.

9. CONCLUSIÓN

9. CONCLUSIÓN

Entre as conclusión que puidemos obter cos datos do estudo, concluímo que a tendencia é a mellorar estes aspectos, e que xa algunhas empresas do sector os teñen en conta na súa xestión empresarial e nas súas avaliacións de riscos. Isto materialízase en actuacións concretas, tal é como puidemos ver nas enquisas. No obstante, aínda queda moito por facer. Mellorar a calidade de vida das persoas traballadoras adoita ser un obxectivo común e necesita do traballo e esforzo de todos para ser unha realidade. É fundamental que as empresas teñan en consideración estes aspectos á hora da toma de decisións e máis de adoptar medidas para minimizar ou, mellor, eliminar na medida do posible, os riscos derivados das situación que máis afectan, atendendo particularmente ás diferencias de xénero expostas o longo do estudo.

A concienciación por parte de tódolos organismos implicados, así como a difusión mediante xornadas, carteis, publicación en *webs* e redes sociais, etc. informando e lembrando da súa importancia, e en definitiva, dándolle visibilidade, é o mellor que podemos facer pola seguridade e saúde das nosas traballadoras e traballadores do sector metalúrxico galego.

Unha vez estudadas e analizadas as respostas obtidas por medio das entrevistas e as enquisas realizadas, co obxectivo de coñecer, dende a perspectiva de xénero, a xestión do estrés laboral (xunto con outros factores de risco psicosocial) na industria do metal de Galicia e de se estas procuran adaptarse aos factores intrínsecos da cada traballador/a, chegamos a conclusión de que, en xeral, queda un longo percorrido para lograr unha promoción real de dito aspecto no seno das organizacións, así como engadir nas avaliacións das empresas aspectos específicos que afectan o xénero.

Grazas á información recompilada observamos que a xestión do estrés laboral non está considerada unha prioridade nas empresas, e unha das causas é a falta de información na materia e dos beneficios, tanto persoais como os que as organizacións que poden aportar. A procura dunha mellora nas condición de saúde dos traballadores pode ser o resultado dun incremento na produtividade, un aumento da motivación e mellor xestión do estrés, unha mellora do clima laboral, etc.

En conclusión, observamos que aínda queda moito que mellorar na materia, sendo necesario realizar accións formativas e informativas para lograr unha concienciación a nivel organizativo e persoal da necesidade de promover e aplicar estas boas prácticas e da mellora que aportaría no ambiente de traballo, incidindo na procura dunhas mellores condicións da saúde dos traballadores. Unha vez se consiga dar a coñecer a importancia deste tema e os múltiples beneficios que pode aportar e se logre un verdadeiro compromiso, comezará a existir unha promoción real de hábitos saudables e unha maior concienciación para evitar os riscos derivados nas nosas empresas do sector metalúrxico galego.

10. BIBLIOGRAFÍA

10. BIBLIOGRAFÍA

- Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo, *ENCICLOPEDIA OIT (INSHT)*. Disponible en:
- <http://www.jmcprl.net/GLOSARIO/INX%20enciclop.htm#Guias>.
- Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo. *HOJA INFORMATIVA "Las mujeres y el envejecimiento de la población activa: consecuencias para la seguridad y la salud en el trabajo"*. 2014. Disponible en: http://ergonomos.es/docs/publicaciones/te0616044esn_0.pdf.
- IDEARA SL. *Avaliación da inclusión da perspectiva de xénero en todos os aspectos da prevención de riscos laborais no sector servizos*. Vigo. 2019. Edita: IDEARA, SL.
- KARLQVIST, L. "Investigación de las diferencias en función del sexo". En: Magazine, nº 3 - Prevención de los trastornos musculoesqueléticos de origen laboral de EU-OSHA, p. 16-18. Disponible en: https://osha.europa.eu/sites/default/files/publications/documents/es/publications/magazine/3/Magazine_3_-_Prevencion_de_los_trastornos_musculoesqueleticos_de_origen_laboral.pdf
- Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social. *III Convenio colectivo estatal de la industria, la tecnología y los servicios del sector del metal* (CEM). 2019. Disponible en: https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2019-18227.
- Observatorio de las ocupaciones-Servicio Público de Empleo Estatal. *Informe del mercado de trabajo estatal*. 2020. Edita: SEPE. Disponible en: <https://www.sepe.es/HomeSepe/que-es-el-sepe/comunicacion-institucional/publicaciones/publicaciones-oficiales/listado-pub-mercado-trabajo/informe-mercadotrabajo-estatal-general.html>.
- Observatorio do Emprego - Instituto Galego das Cualificacións. *Fichas dos colectivos no mercado laboral galego*. 2018. Edita: Xunta de Galicia . Disponible en: https://emprego.xunta.gal/portal/portal/Libraria/fichas_colectivos_mercado_laboral_galego_2018.pdf.
- Rodríguez J.R. *El peso de la mujer ese estanca en el sector del metal*. Publicado 03/12/2019. Disponible en: <https://ielektro.es/2019/12/03/peso-mujer-sector-metal/>.

WEBGRAFÍA:

- Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo. Disponible en: <https://osha.europa.eu/es/themes/women-and-health-work>.
- Instituto de Seguridade e Saúde Laboral de Galicia. Disponible en: <https://issga.xunta.es/>.
- Instituto Galego de Estatística. Disponible en:
• https://www.ige.eu/web/mostrar_paxina.jsp?paxina=004&idioma=gl.
- Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo. Disponible en: <https://www.insst.es/>.
- Confederación Española de Organizaciones Empresariales
<https://prl.ceoe.es/prl-al-dia/categoria/habitos-saludables/>
- Confemetal: La Empresa saludable
<https://confemetal.es/uploads/file/proyectos-prevencion/H%C3%81BITOS%20DE%20VIDA%20SALUDABLE.pdf>