

OIT. VISIBILIZAR LA DIFERENCIA BIOLÓGICA HOMBRE-MUJER: CLAVE PARA UNA REAL Y EFECTIVA SALUD LABORAL*

ILO. MAKE VISIBILITY OF MEN-WOMEN BIOLOGICAL INEQUALITY KEY TO REAL
AND EFFECTIVE WORK HEALTH

Mónica Ricou Casal

Profesora lectora e investigadora

Universitat Oberta de Catalunya

mricou@uoc.edu ORCID [0000-0003-0274-5017](https://orcid.org/0000-0003-0274-5017)

Recepción de trabajo: 09-01-2024 - Aceptación: 19-02-2024 - Publicado: 22-03-2024

Páginas: 192-209

- 1. INTRODUCCIÓN. ■ 2. OIT. LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO. ■ 2.1. Principios y derechos fundamentales del trabajo en la OIT. ■ 2.2. Entorno de trabajo seguro y saludable: principio y derecho fundamental de la OIT. ■ 2.3. Convenio sobre seguridad y salud en el trabajo, 1981 (núm. 155). ■ 2.4. Convenio sobre el marco promocional sobre seguridad y salud en el trabajo, 2006 (núm. 187). ■ 2.5. Convenio sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, 2019 (número 190). ■ 3. LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA LEY 31/1995 DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES. ■ 4. CONCLUSIONES Y PROPUESTAS DE LEGE FERENDA. ■ 5. BIBLIOGRAFÍA CITADA.

* Este estudio doctrinal tiene su origen en el Primer Premio de investigación recibido por la autora: Premios de investigación por "el derecho de las personas a un empleo en condiciones justas, equitativas y saludables". II Congreso Internacional sobre el derecho de las personas a un empleo en condiciones justas, equitativas y saludables: "Salud, seguridad y protección social de la mujer trabajadora" celebrado de forma virtual durante el 4 de noviembre de 2022. Asociación Española de Salud y Seguridad Social.

RESUMEN

En este trabajo de investigación se pretende poner el énfasis en la seguridad y salud en el trabajo en clave perspectiva de género. En este contexto se persigue que la salud laboral sea real y efectiva. Para conseguirlo es imprescindible que se visibilice la diferencia biológica hombre mujer. Se reclama subrayarla en la normativa de aplicación. Atendiendo también a que la Organización Internacional del Trabajo en su Conferencia 110º proclamó como principio fundamental: un entorno de trabajo seguro y saludable.

PALABRAS CLAVE: selección de personal, discriminación, algoritmos digitales, igualdad, sesgos discriminatorios, Derecho Laboral, género.

ABSTRACT

This research work aims to emphasize health and safety at work from a gender perspective. In this context, the aim is for occupational health to be real and effective. To achieve this, it is essential that the biological difference between men and women be made visible. It is requested to highlight it in the applicable regulations. Also considering that the International Labor Organization in its 110th Conference proclaimed as a fundamental principle: a safe and healthy work environment.

KEYWORDS: health, work, prevention, gender, training, regulations.

No son los sexos superiores o inferiores el uno al otro. Son simplemente distintos

Gregorio Marañón, médico, escritor y pensador español

1. INTRODUCCIÓN

La salud y la seguridad y salud en el trabajo (en adelante SST) es un tema urgente y necesario y más si cabe después de la pandemia del Covid-19. La Organización Internacional del Trabajo (en adelante OIT) se ha preocupado desde sus inicios por la SST, y en junio de 2022 en la Conferencia 110^o se da un gran paso con la aprobación del principio de derecho fundamental: entorno de trabajo seguro y saludable. En este trabajo se pone el énfasis en que aquél no se podrá dar efectivamente sino se visibiliza la diferencia biológica hombre mujer en la normativa de aplicación. Las medidas de prevención de riesgos laborales y una vez acaecido el riesgo los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales requieren de una mirada con perspectiva de género.

Así las cosas, no fue hasta 1995 en la Conferencia Mundial de las Mujeres de Naciones Unidas en Beijín que se habla del término “perspectiva de género”. Se define como:

El proceso mediante el cual se valoran las implicaciones para las mujeres y los hombres de cualquier acción planificada, incluyendo legislaciones, políticas o programas en todas las áreas y todos los niveles. Es una estrategia para convertir las preocupaciones y experiencias de las mujeres y los hombres en una dimensión integral de diseño, implementación, monitoreo y evaluación de políticas económicas y sociales para que mujeres y hombres se beneficien igualmente y la desigualdad no se perpetúe¹.

De igual modo se debe hacer eco de la Declaración Universal de Derechos Humanos. En ésta se reafirma el principio de la no discriminación, poniendo el énfasis en que no cabe distinción de sexos. Y por supuesto de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer. En su artículo 2 se condena por los Estados Parte la discriminación de la mujer en todas sus formas. En consecuencia, tampoco es de recibo que haya discriminación en la SST.

La salud y seguridad laboral reclaman tener en cuenta también la perspectiva de género. La acción preventiva debe identificar los riesgos laborales diferenciados que afectan a hombres y mujeres y las situaciones de desigualdad y discriminación que sufren las mujeres en el ámbito laboral y en la vida en general. Se debe considerar la división sexual del trabajo y la segregación laboral en base a las expectativas que socialmente se han asignado según el género.

En la Conferencia de Beijing se subrayó que las mujeres tenían el derecho a gozar del máximo nivel posible de salud física y mental. Indica como definición de salud “*un estado completo de*

¹ Cuarta Conferencia Mundial de las Mujeres. Beijing, China. Septiembre de 1995. Disponible en: <https://www.un.org/womenwatch/daw/beijing/fwcwn.html> y https://www.unwomen.org/sites/default/files/Headquarters/Attachments/Sections/CSW/BPA_S_Final_WEB.pdf (consulta diciembre 2023).

*bienestar físico, mental y social y no sólo la ausencia de enfermedad o dolencia*². Esta definición es la misma que la Organización Mundial de la Salud (en adelante OMS) señaló en su preámbulo como definición de salud³.

En el apartado segundo de este trabajo se analiza la normativa derivada de la OIT que está en la base de poder conseguir la deseada salud laboral real y efectiva. Los Convenios 155 y 187 de la OIT considerados fundamentales desde junio de 2022 representan en el ámbito internacional y de cada país: directrices y fuentes de derecho para que sean tomadas en consideración por los Estados Miembros.

En base a su carácter de fundamentales es en los Convenios 155⁴ y 187⁵ dónde debe estar presente, para evitar cualquier duda al respecto, el diferente tratamiento en términos de SST a la distinción biológica hombre mujer. Merece poner de relieve el Convenio 190 de la OIT⁶ por la afectación que tiene en términos de SST y en perspectiva de género.

En el apartado tercero de este trabajo se estudia, en el ámbito del ordenamiento jurídico español la Ley 31/1995 de 8 de noviembre⁷ (en adelante LPRL) fue un hito en su momento muy importante por su carácter innovador y en priorizar y en poner en alza las medidas preventivas de la SST. Con posterioridad a su aprobación se ha dictado normativa tanto en el ámbito internacional como el ordenamiento jurídico español en materia de igualdad hombre-mujer que reclama una reformulación o interpretación urgente de la LPRL.

En fin, no sólo la perspectiva de género influye en la SST sino la crisis medioambiental, el envejecimiento de la población o la rápida implantación de la inteligencia artificial⁸, retos que la protección

2 Cuarta Conferencia Mundial sobre las Mujeres de Naciones Unidas. Beijing, China. Septiembre de 1995. C. Mujer y salud. Punto 89. Disponible en: <https://www.un.org/womenwatch/daw/beijing/platform/health.htm>

3 OMS, Preámbulo de su constitución. La constitución fue adoptada por la Conferencia Sanitaria Internacional celebrada en Nueva York del 19 de junio al 22 de julio de 1946 por los representantes de los Estados y entró en vigor el 7 de abril de 1948. Disponible en <https://www.un.org/es/about-us/universal-declaration-of-human-rights>

4 OIT, Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981, (número 155) Disponible en: Convenio C155 - Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 155) (ilo.org).

5 OIT, Convenio sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, 2006 (núm. 187) Disponible en https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C187

6 OIT, Convenio sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, 2019 Disponible en https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_711719.pdf

7 Ley 31/1995 de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales (BOE de 10 de noviembre) Disponible en: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1995-24292>

8 Es de obligada mención el acuerdo político que se alcanzó en fecha 9 de diciembre de 2023 entre el Parlamento Europeo y el Consejo sobre la Ley de Inteligencia Artificial, propuesta por la Comisión en 2021. Disponible en <https://www.consilium.europa.eu/es/press/press-releases/2023/12/09/artificial-intelligence-act-council-and-parliament-strike-a-deal-on-the-first-worldwide-rules-for-ai/> (consulta diciembre 2023).

de la salud no puede quedar al margen. Para no pecar de exhaustividad y por un tema de extensión y ser fiel a la línea de investigación del trabajo éste se centra en el reto de la perspectiva de género.

En suma, después del análisis de los diferentes apartados se termina con interesantes conclusiones *lege ferenda*. Se pretende poner en alerta al legislador/a del contexto normativo regulador de la SST carente de una visión de género, con un marcado carácter androcentrista. La reformulación normativa debe hacer hincapié en la importancia de la formación en prevención de riesgos laborales, en la valoración de los puestos de trabajo en los planes de prevención y de especial importancia en la creación de un cuerpo de funcionarios para el asesoramiento y elaboración de los diferentes planes de obligado cumplimiento como ejemplo el de acoso por razón de sexo y sexual.

2. OIT. LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Este apartado segundo pretende analizar en sus diferentes subapartados la importancia que ha tenido y tiene la SST en la OIT. Primero se hace un repaso de los principios y derechos fundamentales de la OIT con anterioridad a la proclamación de “un entorno de trabajo seguro y saludable” como principio fundamental. En segundo y tercer lugar se analizan en clave perspectiva de género los convenios fundamentales de la OIT números 155 y 187. No se podía dejar de mencionar en el cuarto subapartado el Convenio 190 por su gran trascendencia en visibilizar los riesgos psicosociales en la salud laboral.

2.1. Principios y derechos fundamentales en el trabajo de la OIT

La comunidad internacional llegó a un consenso sobre algunos derechos sociolaborales proclamados como fundamentales en dirección a proteger la dignidad humana⁹. Los principios y derechos fundamentales se recogen en la Declaración relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento en su versión enmendada en 2022 (en adelante Declaración de 1998)¹⁰. Los Estados Miembros tienen un compromiso por la mera pertenencia a la OIT de respetar los principios relativos a los derechos fundamentales: “*libertad de asociación y libertad sindical y reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva, eliminación de todas las formas de trabajo forzoso*”

9 Bonet Pérez, J., *Mundialización y régimen jurídico internacional del trabajo. La OIT como referente político jurídico universal*. Editorial Atelier, Barcelona 2007. pág. 118.

10 OIT, *Declaración relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento 1998* disponible en: <https://www.ilo.org/declaration/thedeclaration/textdeclaration/lang--es/index.htm> (consulta diciembre 2023). Adoptada en su 86º reunión y enmendada en la Conferencia Internacional 110º junio 2022.

u obligatorio, abolición efectiva del trabajo infantil, eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación y un entorno de trabajo seguro y saludable”.

Esto es, la inclusión como principio constitucional del derecho a un entorno de trabajo seguro y saludable ya se expresaba en el preámbulo del Convenio sobre los servicios de salud en el trabajo, núm. 161: *“Teniendo en cuenta que la protección de los trabajadores contra las enfermedades sea o no profesionales, y contra los accidentes de trabajo constituye una de las tareas asignadas a la OIT por su constitución”*¹¹. En el mismo sentido en el Convenio 187 donde se prescribe el derecho a un medio ambiente de trabajo seguro y saludable.

En base a lo que indica Monereo, al menos la mitad de las normas de la OIT inciden directa o indirectamente en la prevención de riesgos laborales y materias conexas. De esta forma en el apartado g) de párrafo III de la Declaración de Filadelfia¹² se dispone que la OIT tiene la obligación de fomentar entre las naciones del mundo, programas que permitan proteger *“adecuadamente la vida y salud de los trabajadores en todas las ocupaciones”*¹³.

El motivo del gran número de normas de la OIT en SST es por los bienes jurídicos protegidos: la vida e integridad física y psíquica de toda persona, sin distinción de ningún tipo de discriminación incluida la de género en base a la línea argumental de este trabajo de investigación. Sin perjuicio de que la definición de un trabajo decente envuelve el concepto de un trabajo realizado en condiciones óptimas de seguridad y salud¹⁴.

Fue en el año 2019, en la Conferencia Internacional del Trabajo que se manifestó la importancia de que las condiciones de trabajo seguras y saludables fuesen consideradas principio de derecho fundamental. De esta forma el Consejo de Administración instauró un procedimiento por etapas para poder llevarlo a cabo¹⁵. Como consecuencia de la pandemia del COVID 19, emergencia sanitaria global que se extiende, como se sabe, durante el año 2020, se intensificó el énfasis en la atención a la salud. En cualquier caso, la Constitución de la OIT reconoce la protección de la persona trabajadora contra enfermedades sean o no profesionales y contra los accidentes de trabajo¹⁶.

11 OIT, Convenio 161 Convenio sobre los servicios de salud en el trabajo, 1985 Disponible en Convenio C161 - Convenio sobre los servicios de salud en el trabajo, 1985 (núm. 161) (ilo.org)

12 OIT, Declaración relativa a los fines y objetivos de la Organización Internacional del Trabajo (Declaración de Filadelfia) 1944 Disponible en https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:62:0:NO::P62_LIST_ENTRIE_ID:2453907#declaration (consulta diciembre 2023).

13 Monereo Pérez, J.L., “Derecho a la seguridad y salud en el trabajo” en AA. VV *El sistema universal de los derechos humanos*. Monereo Atienza, C., Monereo Pérez J.L., (directores) Editorial Comares S.L Granada., 2014, pág. 548.

14 Ibidem, p. 549.

15 Gil y Gil, J.L., “La declaración del centenario de la OIT para el futuro del trabajo” *Revista General del derecho del trabajo y de la Seguridad Social* núm. 57 de 2020 pág. 1.

16 Inicialmente se pretendía realizar mediante una enmienda al párrafo 2 de la Declaración de la OIT sobre los principios y derechos fundamentales en el trabajo o adoptar una nueva declaración de la Conferencia. La decisión final fue considerar que debía tomar la forma de una enmienda a la declaración de la OIT.

OIT. VISIBILIZAR LA DIFERENCIA BIOLÓGICA HOMBRE-MUJER: CLAVE PARA UNA REAL Y EFECTIVA SALUD LABORAL

Así las cosas, el Consejo de Administración en su reunión de noviembre de 2021 adoptó la correspondiente resolución. Es decir, se estableció que la Conferencia Internacional del Trabajo en su reunión 110ª incluyese las condiciones de SST en el marco de la OIT de los principios y derechos fundamentales en el trabajo.

Son principios constitucionales que los miembros de la OIT ya se habían comprometido a cumplir por el hecho de ser miembros de la OIT. Así las cosas, el Estudio General de 2017 sobre los instrumentos de seguridad y salud en el trabajo sobre el marco promocional, la construcción, las minas y la agricultura señaló que la promoción de la seguridad y salud en el trabajo y la prevención de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales son *"elementos centrales de la misión fundacional de la OIT y del Programa de Trabajo Decente"*¹⁷.

El concepto de trabajo decente tiene su centro neurálgico en la OIT¹⁸. Posteriormente se instauró como uno de los objetivos de desarrollo sostenible en Naciones Unidas, en concreto el objetivo 8 *"Promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos"*¹⁹. En otras palabras, trabajo decente es una aspiración universal de conseguir un trabajo de calidad donde se respete la dignidad, la salud, seguridad y salud en el trabajo, igualdad y contribuya a poder contribuir al sostén de los gastos personales y familiares principalmente básicos²⁰.

Un trabajo que no sea de calidad afecta a la salud mental y física según definición indicada por la Organización Mundial de la Salud. Si un trabajo que se desarrolle a jornada completa no permite sufragar los gastos personales y familiares básicos no sería un trabajo de calidad, el mercado laboral fallaría. El período de descanso, de vida personal se debería ocupar con otro trabajo, valga señalar por ser de rabiosa actualidad las tareas de cuidados.

No es para nada baladí subrayar que los salarios, la alimentación y la vivienda deberían estar en una balanza equilibrada. De ahí la necesidad y urgencia de que a trabajo de igual valor entre hombres

17 OIT, 106ª Reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo (junio 2017) Estudio general relativo a los instrumentos de seguridad y salud en el trabajo sobre el marco promocional, la construcción, las minas y la agricultura, pág. 11 Disponible en <https://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/agendaitemiii-itucbriefingnoteos-hgeneralsurveyes.pdf>

18 Así, el Sr. José Antonio Fonseca Viera da Silva: *"El trabajo decente es probablemente el concepto más valioso y la herramienta más eficaz que ha producido la comunidad internacional ya que proporciona opciones de política que pueden dar respuestas eficaces a los efectos de la globalización"* OIT, *"El trabajo decente para un desarrollo sostenible. Introducción del director general a la Conferencia Internacional del Trabajo"*. Oficina Internacional del Trabajo. 2007. Pág. 2.

19 NU, Asamblea General. Resolución aprobada por la Asamblea General el 25 de septiembre de 2015. 70/1 "Transformar nuestro mundo: la Agenda 2030 para el Desarrollo sostenible".

20 Camas Roda, F., *Trabajo decente e inmigrantes en España: Un estudio sobre los derechos laborales de los trabajadores migrantes y del objetivo internacional del trabajo decente*. Ed. Huygens, Barcelona, 2016, pág. 18.

y mujeres igual remuneración²¹. Como señala RAMOS QUINTANA, la introducción de las mujeres al mercado laboral ha producido la “*impronta de género*”²². En resumidas cuentas, es de justicia que se ponga el foco en el trabajo decente en el colectivo femenino y en la corresponsabilidad en el reparto de tareas en el hogar y los cuidados.

No obstante, la existencia de instrumentos normativos actualmente no es suficiente para alcanzar la salud de las personas trabajadoras²³. Las nuevas formas de trabajar a través de nuevas tecnologías como las plataformas digitales pueden generar sobrecarga laboral. Ésta se agrava en el caso de las mujeres por ser ellas quienes mayoritariamente se encargan de las tareas del hogar y cuidados²⁴.

2.2. Entorno de trabajo seguro y saludable: principio de derecho fundamental de la OIT

Este apartado de este estudio tiene como objeto la trascendencia del principio de derecho fundamental de la Organización Internacional del Trabajo: entorno de trabajo seguro y saludable. Es difícil imaginarlo sino tenemos en cuenta algo tan visible a los ojos e invisible en la práctica real como es la diferencia biológica hombre mujer. La incorporación de la mujer al mercado laboral se ha ido produciendo paso a paso con dificultades derivadas de la propia definición de sociedad patriarcal. Un paso más es darle a la mujer trabajadora su lugar en las medidas de prevención de riesgos laborales para poder conseguir el objetivo de trabajo decente²⁵.

Se celebra desde estas líneas el nuevo principio de derecho fundamental. En el año 2019, en la Conferencia Internacional del Trabajo se manifestó la importancia de que las condiciones de trabajo seguras y saludables fuesen consideradas principio de derecho fundamental reciente aprobación en la penúltima conferencia internacional de la OIT ¿qué hay más importante que la salud y la salud laboral? Desde estas líneas se matiza que la proclamación del principio por la Conferencia Internacional del Trabajo desaprovechó la oportunidad de incluir: “Entorno de trabajo seguro y saludable atendiendo a la distinción biológica hombre mujer”.

21 OIT Convenio sobre igualdad de remuneración 1951 (núm. 100). Entró en vigor el 23 de mayo de 1953. España lo ratifica el 6 de noviembre de 1967. Convenio C100 - Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100) (ilo.org).

22 Ramos Quintana M.I., “El futuro de las mujeres- el futuro de la humanidad: más derechos efectivos para un empoderamiento real”. *Trabajo Decente para todos* Ed. OIT Oficial para España, 2017 págs. 2, 3 y 4. Disponible en <https://www.ilo.org/madrid/fow/trabajo-decente-para-todos/lang--es/index.htm>

23 López Insua, B.M., “Los convenios colectivos sectoriales”. AA. VV Monereo Pérez, J.L., (Dir). Arias Domínguez, A., (Dir). Gorell Hernández J., (Dir). Vila Tierno, F., (Dir). *Protección social de los trabajadores del campo en el Estado Social Autonómico: aspectos laborales y de Seguridad Social*. Ed. Laborum, 2019, pág. 260.

24 Instituto Nacional de Estadística, “Conciliación trabajo y Familia” (actualizado a 17 de octubre de 2022) *Mujeres y Hombres en España*. Catálogo de publicaciones de la Administración General del Estado.

25 OIT, Conferencia Internacional del Trabajo 108º de 2019. Parte II D) En 2019 en la Conferencia Internacional del Trabajo ya se puso de relieve la necesidad de que las condiciones de trabajo seguras y saludables fuesen consideradas derechos fundamentales del trabajo, por ser “*fundamentales para el trabajo decente*” Disponible en: <https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/mission-and-objectives/centenary-declaration/lang--es/index.htm> (consulta diciembre 2023).

Se enmendó el párrafo 2 de la Declaración de la OIT relativo a los principios y derechos fundamentales. Se introdujeron también las correspondientes enmiendas en el anexo de la Declaración de OIT de 1998 para destacar que son cinco las categorías de derechos fundamentales y no cuatro. En suma, también supuso enmendar la Declaración de la OIT sobre justicia social para una globalización equitativa y el Pacto Mundial para el Empleo para que se mencionase este nuevo derecho.

De manera que los indicados instrumentos normativos pasaron a denominarse: “Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo (1998), en su versión enmendada en 2022”, “Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa (2008), en su versión enmendada en 2022” y “Pacto Mundial para el Empleo (2009), en su versión enmendada en 2022”.

Pasaron a considerarse como convenios fundamentales en el sentido de la Declaración de la OIT de 1998, en su versión enmendada en 2022: El Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 155) y el Convenio sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, 2006 (núm. 187). Así las cosas, cabe destacar el punto 5 de la Resolución de 6 de junio de 2022 donde se manifiesta que lo indicado en la Resolución no puede afectar a los derechos y obligaciones “de un miembro dimanantes de los acuerdos de comercio y de inversión existentes entre Estados”²⁶.

La 349ª reunión del consejo de administración (30 de octubre a 9 de noviembre de 2023) apoyó la Estrategia Global en materia de SST 2024-2030 y plan de acción para su aplicación. Es una estrategia que no deja atrás la perspectiva de género citándola expresamente en algunos párrafos de su redactado²⁷.

Todo lo indicado es un gran avance en pro de la protección a la salud. En base a esta consecución el 28 de abril del pasado año, 2023, en el día mundial de la SST (se celebra por la OIT desde 2003) tuvo como temática principal un entorno de trabajo seguro y saludable²⁸. Además, se ha de poner de relieve las consecuencias jurídicas que este principio va a tener en los acuerdos comerciales existentes concertados por los Estados Miembros que tomaban como referente los principios y derechos fundamentales de la OIT²⁹.

26 OIT, Conferencia Internacional del Trabajo. 110ª Reunión 2022 ILC 110/Resolución I: “Resolución sobre la inclusión de un entorno de trabajo seguro y saludable en el marco de la OIT relativo a los principios y derechos fundamentales en el trabajo” 2022. Vid. 110ª Conferencia Internacional del Trabajo: La Conferencia Internacional del Trabajo añade la seguridad y la salud a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo (ilo.org) (consulta diciembre 2023).

27 OIT, “Estrategia global en materia de SST 2024-2030 y plan de acción para su aplicación”. pág. 6 Disponible en: Estrategia Global en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo 2024-2030 y plan de acción para su aplicación (ilo.org). wcms_751914.pdf (ilo.org).

28 OIT, Seguridad y Salud en el trabajo. Día mundial de la Seguridad y Salud en el Trabajo 2023. Disponible en: Día Mundial de la Seguridad y Salud en el Trabajo 2023 (Seguridad y salud en el trabajo) (ilo.org) (consulta diciembre 2023).

29 OIT, Consejo de Administración 323ª reunión, Ginebra, 2021. Propuestas para incluir las condiciones de trabajo seguras y saludables en el marco de la OIT relativo a los principios y derechos fundamentales en el trabajo. Punto 52. Disponible en GB.343/Decisiones: Decisiones adoptadas por el Consejo de Administración en su 343ª reunión (noviembre de 2021) (ilo.org) (consulta diciembre 2023).

2.3. Convenio sobre seguridad y salud en el trabajo, 1981 (núm. 155) y la perspectiva de género

El Convenio 155 tiene el rango de convenio fundamental como se ha indicado *ut supra*. Se señalan los principios básicos y metodología necesarios para mejorar la gestión de la seguridad y salud en el trabajo. Se complementa con la Recomendación 164 que se adoptó en el mismo foro y fecha³⁰ y el Protocolo 2002.

En otras palabras, marca las directrices sobre cómo organizar la prevención en las empresas y lugares de trabajo. Las personas empleadoras deben garantizar que la actividad laboral se ejerza sin riesgos para la SST. La representación sindical tiene derecho a información sobre todo lo que pueda repercutir en la SST. Los servicios de prevención ya sean propios o sean contratados con empresas externas a la empresa realizarán las actividades preventivas y formarán a las y los trabajadores y sus representantes.

Por añadidura, las y los trabajadores tienen el derecho a que se les proteja de todos los riesgos físicos y psicosociales de carácter laboral. También a recibir información y formación sobre su puesto de trabajo y la actividad laboral que desarrollan. No obstante, también tienen el deber de cumplir las obligaciones preventivas que se les hayan indicado para reducir o minimizar el riesgo.

La participación sería el elemento clave de organización del Convenio núm. 155 para una prevención eficaz. Es en este punto dónde la participación de las mujeres está más limitada por ejemplo en la menor participación en las organizaciones sindicales o en dobles jornadas laborales y domésticas que representan una lucha diaria contra el tiempo.

Merece destacar del Convenio 155 que refleje la promoción y protección de la SST de una forma integral y multidisciplinar. Se define un modelo global de protección del bien jurídico "*seguridad y salud laboral*" en relación con la gestión del riesgo laboral intrínseco al proceso de producción para poder establecer medidas de cooperación en la empresa. El Convenio 155 y la Recomendación 164 tienen repercusión a nivel internacional por centrarse en las medidas preventivas en la seguridad y salud laboral, sin perjuicio de una reparación integral.

La vigilancia de la salud ayuda a detectar que no haya riesgos físicos o psicosociales que afecten a la SST de las personas trabajadoras y así poder mantener entornos de trabajo seguros y saludables. La perspectiva de género debe estar presente para que la vigilancia sea efectiva y real por ejemplo viendo las necesidades diferentes que puedan tener si se es hombre o mujer trabajadores desde la ropa de trabajo hasta riesgos psicosociales³¹.

30 OIT, R164. Recomendación sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981. Disponible en: https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::N0::P12100_ILO_CODE:R164.

31 OIT, Género, salud y seguridad en el trabajo. "La perspectiva de género en salud y seguridad en el trabajo" Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-san_jose/documents/publication/wcms_227395.pdf (consulta diciembre 2023).

Supondría un gran avance añadir en el artículo 3 del Convenio las palabras “y los elementos biológicos hombre-mujer”:

...el término salud, en relación con el trabajo, abarca no solamente la ausencia de afecciones o de enfermedad, sino también los elementos físicos y mentales que afectan a la salud y están directamente relacionados con la seguridad e higiene en el trabajo...

La definición dada por el Convenio 155 se adecua a la que la Organización Mundial de la Salud contemplo en su preámbulo. Se abre paso la concepción del a salud no sólo como ausencia de enfermedad y además una salud integral.

En el ordenamiento jurídico español el Convenio 155 tuvo su repercusión en la LPRL, se señala en su preámbulo “es deudora además del derecho europeo, de los compromisos contraídos con la OIT, a partir de la ratificación del Convenio 155”. Si se revisará el Convenio 155 en clave perspectiva de género volvería ser deudora la LPRL para incluir en su articulado la distinción biológica hombre-mujer.

La definición se inclina más por lugar de trabajo seguro que por trabajador seguro. Ya se observa en el lenguaje que no se usa la terminología persona trabajadora segura. No sería de recibo en términos de prevención de riesgos laborales un lugar de trabajo seguro si quien lo ocupa es un hombre que una mujer, matiz a tener en cuenta. Así con acierto la STSJ de Cataluña de 17 de enero de 2020 se refiere al control de convencionalidad de la perspectiva de género que así viene prescrita por el artículo 4.1 de la LO 3/2007. Las bajas de corta duración predominan más en mujeres que en hombres por las dobles jornadas laborales por tareas del hogar, tareas de cuidados que pueden llegar a desembocar en estrés y falta de descanso³².

2.4. Convenio sobre el marco promocional sobre seguridad y salud en el trabajo, 2006 (núm.187) y la perspectiva de género

El convenio 187 se centra en la cultura nacional de prevención para poder garantizar un medio ambiente seguro y saludable a todos los niveles. Por consiguiente, la responsabilidad corresponderá tanto a los gobiernos para una política nacional, las personas trabajadoras y las personas empresarias para poder asegurar un medio ambiente seguro y saludable. Lo que realiza el Convenio 187 es enmarcar el Convenio 155 bajo el amparo del concepto de cultura preventiva y del principio de derecho fundamental de la OIT “ambiente de trabajo seguro y saludable”.

Se configura un modelo de SST que en su contenido deberá integrar los elementos de: instrumentos legislativos, autoridades competentes, mecanismos de vigilancia y control, y ya en sede empresarial servicios de asesoramiento, servicio de salud e investigación y medidas de apoyo a pequeñas

32 Tribunal superior de Justicia de Cataluña. Sala de lo Social de 17 de enero de 2020. Resolución: 274/2020 Disponible en: <https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/5e1d548551eb42cf/20200219>

y medianas empresas y economía informal. Se pretende la presencia de mínimos universales y una cultura preventiva sólida para poder ser aplicada por los Estados Miembros³³.

Para una eficaz cultura preventiva desde estas líneas se propone como necesario un cuerpo de funcionarios de personas técnicas en prevención de riesgos laborales para el asesoramiento y ayuda en la elaboración de planes de prevención de riesgos laborales. Se podría garantizar en todo momento la objetividad e imparcialidad en la prevención de riesgos laborales. Los servicios de prevención de riesgos ajenos costeados por la propia parte empresarial no pueden tener partiendo de esta premisa la objetividad necesaria, aunque quieran. La presión de la rescisión del contrato de prevención de riesgos laborales es un límite que eliminar.

La perspectiva de género en las políticas nacionales de prevención es urgente e imprescindible para que durante todo el ciclo de gestión del riesgo se pueda proteger al conjunto de la población trabajadora y no sólo a una parte. En consecuencia, se puede desarrollar la investigación y conocimiento sobre riesgos y daños en la salud de las mujeres trabajadoras. Con posterioridad es importante la formación al personal técnico y de inspección en SST. Después de todo, la legislación en igualdad de oportunidades debe integrar la legislación específica de SST, es decir deben ir aunadas.

Más aún, la OIT lo especifica con claridad en la Estrategia Global en materia de SST en 2003 donde se refiere en concreto a los "factores específicos de género"³⁴. De esta manera se pasará a hacer visible lo invisible ya que las necesidades específicas de las mujeres en SST habían tenido un papel secundario en el trabajo remunerado. No se consideran factores de riesgo muchas patologías y daños a la salud. Así la repetitividad, monotonía, la conciliación vida familiar y laboral o exigencias emocionales no son tenidas en cuenta en la evaluación específica del puesto de trabajo. Éste conllevará unos riesgos diferentes si es ocupado por un hombre que por una mujer. Sin perjuicio de las profesiones feminizadas dónde la interacción entre trabajo y salud está infravalorada.

En términos de una buena cultura preventiva las y los trabajadores también deben participar en las evaluaciones de riesgos. No obstante, ser evaluado un puesto de trabajo, la obligación de prevención empresarial comporta tener en cuenta las especificidades de la persona que lo ocupa en riesgos psicosociales como el acoso por razón de sexo o sexual.

2.5. Convenio sobre la violencia y el acoso. (Convenio 190)

El Convenio 190 entró en vigor el 25 de junio de 2021 y en el ordenamiento jurídico español el 25 de mayo de 2022. Su elaboración se fundamentó con la definición amplia de salud del preámbulo de la

33 Valdeolivas García, Y., Tudela Cambrero, G., "La protección de la seguridad y salud y salud laboral en la historia de la OIT" *Revista del Ministerio de Trabajo y Economía Social: Revista del Ministerio de Trabajo y Economía Social*. núm. 147 de 2020, Pág. 316.

34 OIT, Conferencia Internacional del Trabajo núm. 91 de 2003. "Estrategia Global en materia de SST". Disponible en: Estrategia global en materia de seguridad y salud en el trabajo: Conclusiones adoptadas por la Conferencia Internacional del Trabajo en su 91.ª reunión, 2003 (ilo.org) (consulta diciembre 2023).

Organización Mundial de la Salud y con la Declaración Universal de Derechos Humanos. Se sigue la hoja de ruta marcada por la OIT de incluir las condiciones de seguras y saludables como derechos fundamentales.

Es de destacar que por fin mediante un Convenio de la OIT se haga hincapié en favorecer un entorno seguro, libre y digno para trabajar. La violencia y el acoso principalmente son niñas y mujeres el colectivo más afectado. Siguiendo a Sanguinetti se pretende proclamar un nuevo derecho humano "el derecho de toda persona a un mundo de trabajo libre de violencia y acoso". Nadie debería sufrir trabajando porque las personas trabajadoras también son personas y como tales son dignas de respeto a su dignidad³⁵. Es esencial en el Convenio 190 la perspectiva preventiva más que la represiva. Las y los empresarios deben garantizar un entorno de trabajo seguro y saludable con medidas a incluir en la formación y en los planes de prevención de riesgos en las empresas.

A tener muy en cuenta el artículo 1 del Convenio 190 donde se definen las expresiones "Violencia y acoso", "Violencia y acoso por razón de género", sin perjuicio de que sea la legislación nacional la que unifique o mantenga por separado dichas definiciones. Lo más destacable del Convenio es el enfoque holístico de la violencia y el acoso. Lo cual implica que se *prescinde de la intención del agente, materialización, reiteración, la gravedad de la conducta o la naturaleza psicológica del perjuicio que se sufre*. Se incluye dentro de la definición el acoso por razón de género o sexo y el acoso sexual³⁶.

El Convenio se debe señalar que protege a todas las personas del mundo del trabajo, mención específica a las y los trabajadores migrantes. Si hubiera campañas de sensibilización se debería tener en cuenta el idioma para que hubiese un fácil entendimiento de que la violencia y el acoso en el entorno laboral son inaceptables. Se podría denunciar al órgano garante del cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales la Inspección de Trabajo y Seguridad Social³⁷.

Importante el artículo 3 cuando se refiere a que la aplicación material del Convenio supera la restricción a lugar o tiempo de trabajo, y se extiende a conexión con el trabajo. En consecuencia, se podrán incluir comportamientos como el ciberacoso. También medida trascendente es que se tenga en cuenta los efectos de la violencia doméstica y un enfoque activo en las consideraciones de género³⁸.

35 Sanguinetti Raymond, W., "El Convenio 190 de la OIT sobre la violencia y el acoso y los desafíos de su aplicación por los Estados" *Editorial CISS: Trabajo y Derecho*, núm. 95 noviembre de 2022 pág. 1.

36 *Ibidem* pág. 2.

37 Rojo Torrecilla, E., "Notas sobre el acoso sexual en el ámbito laboral. Referencias normativas y resoluciones judiciales" *Blog: El nuevo y cambiante mundo del trabajo, una mirada abierta y crítica a las nuevas realidades laborales* 23 de noviembre de 2022. Disponible en: <http://www.eduardorojotorrecilla.es/2022/11/notas-sobre-el-acoso-sexual-en-el.html>

38 *Ídem*.

3. LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA LEY 31/1995 DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES.

Es el artículo 40.2 de la Constitución Española³⁹ el que encomienda a los poderes públicos: "...velar por la seguridad e higiene en el trabajo..." El Convenio 155 tuvo su repercusión en la LPRL como se ha indicado. Ésta transpone al derecho español la Directiva 89/391/CEE⁴⁰. Con posterioridad a la aprobación de la LPRL⁴¹ se aprobó normativa de mayor rango en materia de género, la LO 3/2007, de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, que los preceptos de aquella deben tener en cuenta.

A saber, el artículo 4 de la LO 3/2007 señala: "La igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres es un principio informador del ordenamiento jurídico y, como tal, integrará y observará en la interpretación y aplicación de las normas jurídicas". En consecuencia, la igualdad de trato es un principio informador de la LPRL que se ha de tener en cuenta para su integración y aplicación.

La LPRL tiene como objeto promover la SST mediante la aplicación de medidas y el desarrollo de las actividades necesarias para la prevención de riesgos derivados del trabajo. Siguiendo la línea del Convenio 155 se pasa de una concepción reparadora y proteccionista a una concepción preventiva. Sea como fuere la LPRL se acerca a los 30 años de su entrada en vigor, sería menester que se adecuará y revisará en aras a tener en cuenta la perspectiva de género y una concepción amplia del riesgo incluyendo riesgos físicos y psicosociales.

Sería de recibo que, para una prevención de riesgos real y efectiva, mientras no haya una revisión de la LPRL, se diferenciará el hecho biológico hombre mujer en base al art.14: "Los trabajadores tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo..." y el artículo 15: "Principios de la acción preventiva"

Los criterios técnicos de evaluación de riesgos pueden estar recogidos en normativa específica o: en las Normas UNE⁴², las Guías del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, normativa internacional o en bases de datos autorizadas, así en exposición a agentes químicos

39 Constitución Española, (BOE de 29 de diciembre de 1978), disponible en: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1978-31229>

40 UE. Directiva 89/391 del Consejo de 12 de junio de 1989, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora en la seguridad y salud de los trabajadores en el trabajo. (Publicación en el DOCE núm. 183 de 29 de junio de 1989). Disponible en: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=celex%3A31989L0391>

41 Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. (BOE de 23 de marzo de 2007), en vigor 24 de marzo. Disponible en: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2007-6115>

42 Asociación Española de Normalización. Entidad privada, multisectorial y sin fines lucrativos, designada por el Ministerio de Economía, Industria como organismo nacional de prevención.

OIT. VISIBILIZAR LA DIFERENCIA BIOLÓGICA HOMBRE-MUJER: CLAVE PARA UNA REAL Y EFECTIVA SALUD LABORAL

REPRORISK⁴³. Un ejemplo destacable de Nota técnica de Prevención es la 1186 “Conflicto trabajo-familia o doble presencia como riesgo psicosocial. Evaluación y medidas preventivas”. Como se indica en el apartado Conclusiones, página 4, el tiempo de trabajo remunerado y el tiempo doméstico y familiar no son compartimentos estancos, sino que están intercomunicados. Se debe considerar un riesgo psicosocial a tener en cuenta en la elaboración de los planes de prevención de riesgos laborales.

Así las cosas, la sentencia del juzgado de lo Social número 2 de Guadalajara (de 17 de septiembre de 2022)⁴⁴ en su fundamento jurídico segundo apartado cuarto destaca que las empresas han de realizar una “*real integración de la perspectiva de género en la prevención de riesgos laborales*”. Se celebra como indica que los riesgos laborales tienen una diferente afección si son hombres o mujeres. Además, con acierto subraya que bajo una misma denominación de puesto de trabajo, hombres y mujeres pueden realizar actividades distintas o diferente dedicación. Es en la evaluación de riesgos dónde se debe reflejar este hecho diferencial, de ahí la importancia del artículo 16.2 de la LPRL.

En dicha sentencia Ilunión Lavanderías S.A presentó demanda contra la Consejería de Economía, Empresas y Empleo de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha por sanción en materia de seguridad y salud. Se impugnaban por la parte actora la Resolución de 10. IV. 2021 de la delegada provincial en Guadalajara de la Consejería por la que se imponía una sanción a la empresa de 3000 euros. También se impugnaba la Resolución desestimatoria del oportuno recurso de alzada contra aquélla interpuesta.

Dentro de la normativa española se debe tener en cuenta la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2023-2027⁴⁵, que a su vez es un reflejo del Marco Estratégico de la Unión Europea sobre Salud y Seguridad en el Trabajo 2023-2027⁴⁶ y de los Objetivos de Desarrollo Sostenible⁴⁷. Como objetivos de estas normas se encuentran la lucha contra la discriminación de género en la gestión de seguridad y salud en el trabajo.

Es de menester poner de relieve un estudio reciente realizado por expertas en la materia que vio la luz el pasado diciembre de 2023: “Revisión jurisprudencial de las dolencias y patologías que sufren

43 Es una base de datos específica sobre riesgos para la reproducción (exposición de ambos sexos) que contiene información sobre la evaluación de riesgos ante la exposición a medicamentos, sustancias químicas, agentes físicos y agentes medioambientales (NPT 414: Reproducción: Fuentes de información, complementada y actualizada parcialmente por la NTP 612).

44 Juzgado de lo Social. Guadalajara. Fecha: 17 de septiembre de 2022. Procedimiento 49/2022. Disponible en: <https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/6d696ff1b7967641a0a8778d75e36f0d/20221108>.

45 Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2023-2027 Aprobada en Consejo de Ministros de fecha 14 de marzo de 2023, Disponible en Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo, 2023-2027 - INSST (Consulta diciembre 2023).

46 Marco Estratégico de la Unión Europea sobre Salud y Seguridad en el Trabajo 2023-2027, Disponible en Marco estratégico de la UE sobre seguridad y salud en el trabajo 2021-2027 | Safety and health at work EU-OSHA (europa.eu) (Consulta diciembre 2023).

47 ONU, Objetivos de desarrollo sostenible. Agenda 2030. Disponible en: Objetivos y metas de desarrollo sostenible - Desarrollo Sostenible (un.org) (Consulta diciembre 2023).

las camareras de piso”. Es un trabajo alineado con los objetivos de desarrollo sostenible: fin de la pobreza, salud y bienestar, igualdad de género, trabajo decente y crecimiento económico⁴⁸. Es interesante el informe elaborado por la Federación de Servicios de CCOO sobre el consumo de fármacos en camareras de piso citado en el estudio⁴⁹.

La formación y la cultura de prevención junto con los planes de prevención de riesgos laborales constituyen el punto de inflexión para que la igualdad efectiva y real en salud llegue al mercado laboral. Instrumentos esenciales dentro del plan de prevención son la evaluación de riesgos y la actividad preventiva. En suma, para detectar riesgos psicosociales relacionados con el género un buen instrumento, obligatorio para todas las empresas independientemente del número de personas trabajadoras, son los protocolos de acoso sexual y acoso por razón de sexo⁵⁰.

4. CONCLUSIONES Y PROPUESTAS DE LEGE FERENDA

De la lectura de los anteriores apartados ya se han ido extrayendo propuestas de revisión de normativa que apuntan a la deseada consecución de la igualdad efectiva y real en salud laboral. La OIT ha realizado un gran paso con la proclamación como principio de derecho fundamental: un entorno de trabajo seguro y saludable. Esto tiene sus consecuencias en los Convenios 155 y Convenio 187 porque pasan a ser convenios fundamentales.

En fin, como conclusiones más significativas a este trabajo de investigación relacionar:

Primera: La prevención de riesgos laborales juega un papel fundamental para poder evitar los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales. En 2022 fallecieron en accidente laboral 566 personas⁵¹, son datos alarmantes que muestran que se requiere margen de mejora para poderlos evitar al máximo. Después de todo, al pasar a ser Convenios Fundamentales el núm. 155 y 187 reclaman una revisión de la LPRL. También es necesaria su revisión porque desde que se aprobó ha pasado un tiempo considerable para ser adaptada a las nuevas realidades laborales, económicas y sociales, incluido un redactado inclusivo.

48 Martínez Moreno, C., Álvarez Cuesta, H. Grau Pineda, C., Castro Franco, A. "Revisión jurisprudencial de las dolencias y patologías que sufren las camareras de piso. Propuestas para su reconocimiento como enfermedad profesional." *Catálogo de publicaciones de la Administración General del Estado*. Instituto de las Mujeres, Madrid, 2023 Disponible en: https://www.igualdadenaempresa.es/recursos/estudiosMonografia/docs/Jurisprudencia_EP_CamarerasPiso2023.pdf

49 Ibidem pág. 2.

50 LO 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. (BOE de 23 de marzo) art. 48.

51 Ministerio de Trabajo y economía social. Estadísticas. Estadística de accidente de trabajo. Disponible en https://www.mites.gob.es/es/estadisticas/condiciones_trabajo_relac_Laborales/EAT/welcome.htm# (consulta enero 2024).

Segunda: Se promueve desde estas líneas la necesidad de creación de un cuerpo de personal funcionario técnico en formación de prevención de riesgos laborales que pueda asesorar y formar a las empresas en prevención de riesgos laborales. Por añadidura, que pueda ser quien realice un plan de prevención de riesgos laborales adecuado a la empresa con la objetividad e imparcialidad que tal labor requiere con la ayuda si así fuere de las y los delegados de prevención de las empresas. Los servicios de prevención por cuenta ajena, a pesar de contar con la profesionalidad de las y los técnicos de prevención, no se puede obviar que quién los contrata y remunera es la empresa.

Tercera: Una asignatura pendiente propia de la misma evolución del mercado laboral es reformular las medidas de prevención de los riesgos laborales teniendo en cuenta la distinción biológica hombre mujer esto ayudaría a una mejor valoración de los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales en perspectiva de género.

Tal y como indica la LO 3/2007 la interpretación y aplicación de la normativa se debe realizar teniendo en cuenta el elemento diferencial del género. Éste constituye un elemento importante ya que la diferencia biológica hombre mujer impide que hombres y mujeres dispongan de las mismas medidas de prevención de riesgos laborales por su diferente sintomatología clínica.

Cuarta: La necesidad acuciante de tomar conciencia de la importancia de los planes de prevención de riesgos laborales. Éstos deben evaluar los puestos de trabajo de una forma integral. Es decir, tanto teniendo en cuenta los riesgos físicos como los riesgos psicosociales y poniendo el acento si el puesto de trabajo va a ser ocupado por un hombre que por una mujer. Se reitera que la distinción biológica no puede conllevar que un mismo puesto sea evaluado igual si es hombre o mujer. En suma, los riesgos psicosociales tampoco serán los mismos por la cultura de cuidados que aun actualmente asume mayoritariamente la mujer.

5. BIBLIOGRAFÍA CITADA

Bonet Pérez, J., *Mundialización y régimen jurídico internacional del trabajo. La OIT como referente político jurídico universal*, Atelier, Barcelona, 2007.

Camas Roda, F., *Trabajo decente e inmigrantes en España: Un estudio sobre los derechos laborales de los trabajadores migrantes y del objetivo internacional del trabajo decente*, Huygens, Barcelona, 2016.

Gil y Gil, J.L., "La declaración del centenario de la OIT para el futuro del trabajo", *Revista General del derecho del trabajo y de la Seguridad Social*, núm. 57, 2020.

López Insua, B.M., "Los convenios colectivos sectoriales", en A.A.V.V. (Monereo Pérez, J.L., Arias Domínguez, A., Gorelli Hernández J. y Vila Tierno, F., Dirs.), *Protección social de los trabajadores del campo en el Estado Social Autonomico: aspectos laborales y de Seguridad Social*, Laborum, 2019.

OIT. VISIBILIZAR LA DIFERENCIA BIOLÓGICA HOMBRE-MUJER: CLAVE PARA UNA REAL Y EFECTIVA SALUD LABORAL

- Martínez Moreno, C., Álvarez Cuesta, H., Grau Pineda, C. y Castro Franco, A., "Revisión jurisprudencial de las dolencias y patologías que sufren las camareras de piso. Propuestas para su reconocimiento como enfermedad profesional", *Instituto de las Mujeres. Catálogo de publicaciones de la Administración General del Estado*. Madrid, 2023.
- Monereo Pérez, J.L., "Derecho a la seguridad y salud en el trabajo", en A.A.V.V. (Monereo Atienza, C. y Monereo Pérez J.L., Dirs.), *El sistema universal de los derechos humanos*, Comares, Granada., 2014.
- Ramos Quintana, M.I., "El futuro de las mujeres- el futuro de la humanidad: más derechos efectivos para un empoderamiento real", *Trabajo Decente para todos*, OIT Oficina para España, 2017.
- Rojo Torrecilla, E., "Notas sobre el acoso sexual en el ámbito laboral. Referencias normativas y resoluciones judiciales", *Blog: El nuevo y cambiante mundo del trabajo, una mirada abierta y crítica a las nuevas realidades laborales* 23 de noviembre de 2022.
- Sanguinetti Rayomond, W., "El Convenio 190 de la OIT sobre la violencia y el acoso y los desafíos de su aplicación por los Estados", *Editorial CISS: Trabajo y Derecho*, núm. 95, noviembre de 2022.
- Valdeolivas García, Y. y Tudela Cambroner, G., "La protección de la seguridad y salud y salud laboral en la historia de la OIT", *Revista del Ministerio de Trabajo y Economía Social: Revista del Ministerio de Trabajo y Economía Social*, núm. 147, 2020.