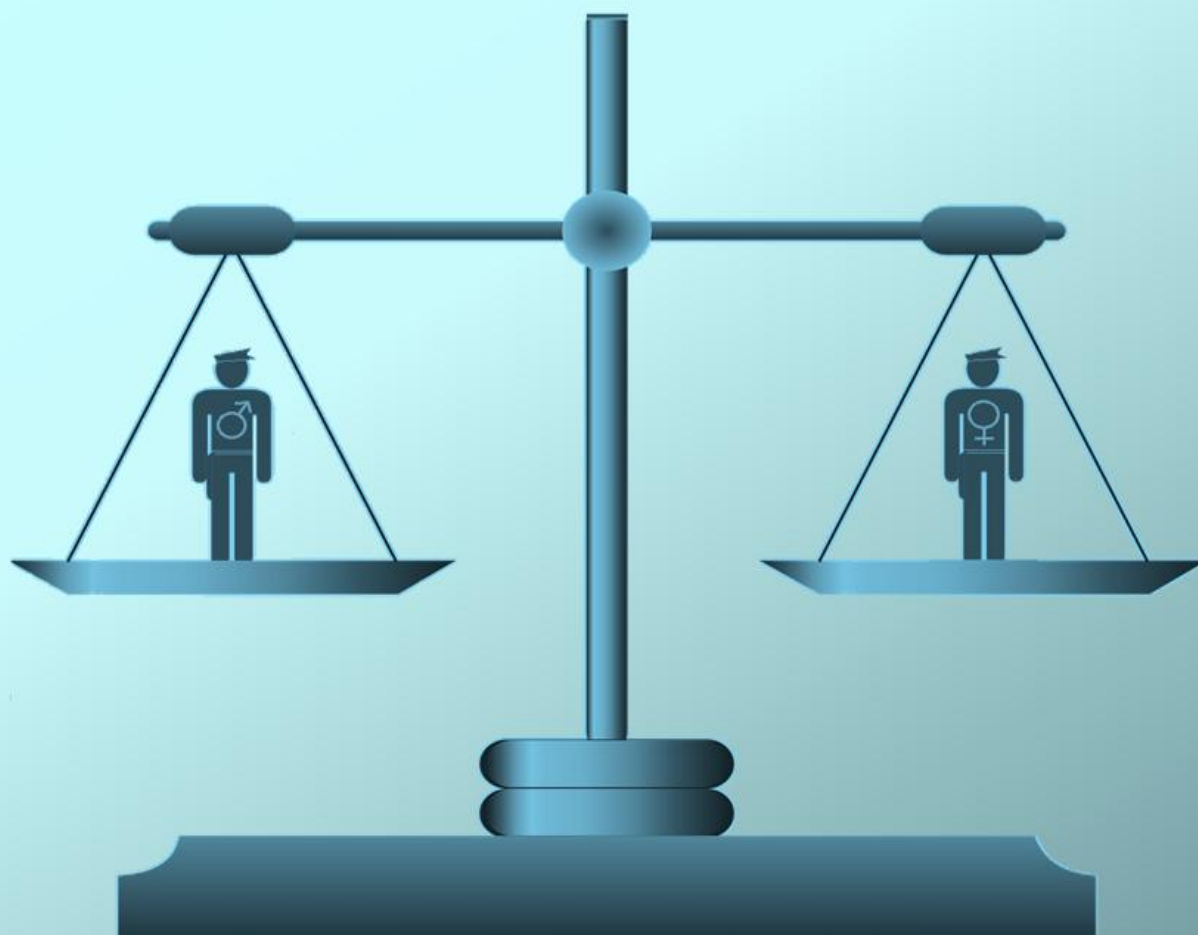


Riesgos específicos de las vigilantes de seguridad desde la perspectiva de género

Análisis de la situación actual y propuestas prácticas preventivas



AS-0007/2015 AS-0005/2015

Con la financiación de:



FUNDACIÓN
PARA LA
PREVENCIÓN
DE RIESGOS
LABORALES



Financiado por:

Fundación para la Prevención de Riesgos laborales. Convocatoria 2015.

Solicitado y ejecutado por:

Federación de Servicios UGT (FeS-UGT).
Comisiones Obreras de Construcción y Servicios.

“El contenido de dicha publicación es responsabilidad exclusiva de la entidad ejecutante y no refleja necesariamente la opinión de la Fundación para la Prevención de Riesgos Laborales”.

Índice

1. Introducción.....	3
1.1. Objetivos y metodología.....	4
1.2. Definiciones y conceptos.....	7
2. Situación actual de los vigilantes de seguridad desde el punto de vista de género.....	9
2.1. Estudio documental y bibliográfico	9
2.2. Estudio cualitativo.....	21
2.2.1. Entrevistas en profundidad	22
2.2.2. Grupos de Discusión	28
3. Riesgos de las vigilantes de seguridad y daños a la salud	33
3.1. Riesgos del puesto de trabajo.....	33
3.1.1. Riesgos relacionados con la seguridad.....	35
3.1.2. Riesgos higiénicos	36
3.1.3. Riesgos ergonómicos.....	37
3.1.4. Riesgos psicosociales.....	37
3.2. Riesgos desde la perspectiva de género.....	38
4. Propuestas prácticas de mejora para incluir la perspectiva de género en prevención de riesgos laborales	52
4.1. Propuestas generales para las empresas.....	53
4.2. Propuestas prácticas para las trabajadoras del sector	59
5. Bibliografía	61

1. Introducción

A través de diversos estudios europeos y españoles se evidencia que, en la actualidad, siguen existiendo diferencias de género en el ámbito laboral; esta realidad se puede trasladar al sector de Seguridad Privada, cuya desigualdad se manifiesta en el simple hecho de caracterizarse por un predominio de hombres frente a mujeres en el puesto de vigilante de seguridad.

En relación a los riesgos existentes en el puesto de vigilante de seguridad, desde la perspectiva de género, se produce una mayor incidencia de los riesgos psicosociales y ergonómicos en las trabajadoras, aspecto que hoy en día todavía no se afronta con la importancia que el tema requiere en las empresas de este sector.

Por ello, resulta fundamental abordar la seguridad y la salud en el sector de la Seguridad privada desde una perspectiva sin discriminación de género. En esta línea, desde FeS –UGT junto con CCOO de Construcción y Servicios, se ha desarrollado a lo largo del año 2016 un proyecto financiado por la Fundación de Prevención de Riesgos Laborales, “Riesgos específicos de las vigilantes de seguridad. Análisis de la situación actual y propuestas prácticas para trabajadoras del sector desde la perspectiva de género” que culmina con la elaboración de la presente memoria de resultados, entre otros materiales.

La finalidad de esta memoria es dar a conocer tanto a trabajadores/as vigilantes de seguridad como sus representantes, los resultados y conclusiones extraídas del proyecto, y exponer a empresarios, responsables de prevención del sector y mandos intermedios, los aspectos a mejorar en las empresas del sector, promoviendo la igualdad de género.

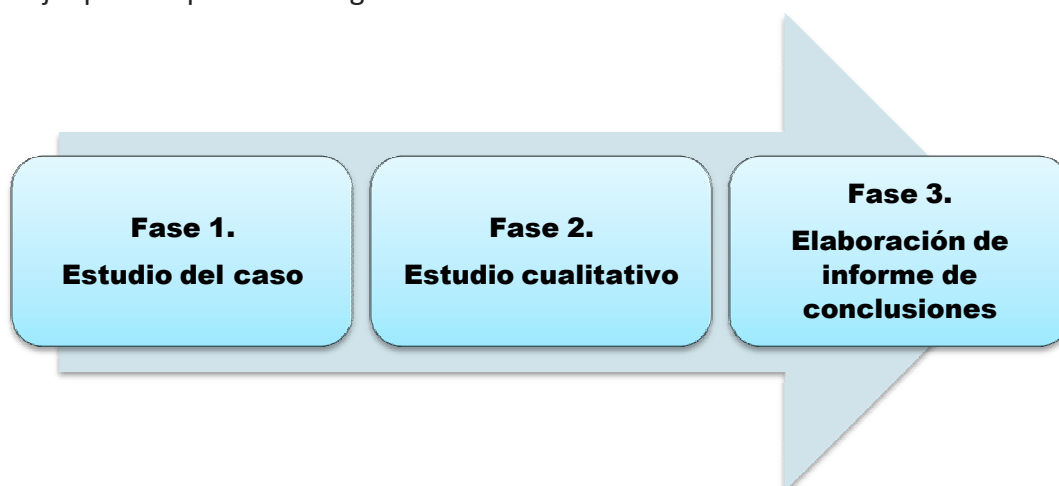
Así, en la memoria se incluyen, además de los resultados y conclusiones del proyecto, los riesgos a los que están expuestos los/as vigilantes de seguridad y, en concreto, los riesgos desde la perspectiva de género, además de propuestas prácticas para las vigilantes de seguridad sector orientadas a evitar desigualdades en el trabajo y con ello mejorar su seguridad y salud.

1.1. Objetivos y metodología

Entre los objetivos esenciales del proyecto, y de manera específica en la presente memoria, se resalta la necesidad de reducir la discriminación y mejorar la participación de las mujeres en la toma de las decisiones referentes a la seguridad y salud en el trabajo.

Asimismo, se pretende mejorar el control de los aspectos preventivos incluyendo sistemáticamente la dimensión de género en la recogida de datos e información a la hora de identificar y evaluar los riesgos a los que se exponen las vigilantes de seguridad.

Con la finalidad de alcanzar estos objetivos, se ha desarrollado una metodología de trabajo que comprende las siguientes fases:



Fase 1. Estudio del caso

En esta primera fase se han analizado los estudios publicados por fuentes de reconocido prestigio, la normativa aplicable al sector referente a prevención de riesgos laborales en relación a la igualdad de género, documentos técnicos del INSHT, datos de siniestralidad del sector, etc.

El análisis de esta documentación se ha plasmado en tres estudios:

- **Estudio documental.** Se recogen aspectos relativos a las actividades que se desarrollan en este sector, los riesgos tanto generales como específicos del puesto de vigilante de seguridad y los derivados de las particularidades que tiene el género femenino, los daños a la salud asociados y la integración de la perspectiva de género en la gestión preventiva.

- **Estudio bibliográfico.** Se trata el rol que tiene la mujer en el trabajo así como otros aspectos relacionados con la mujer y el trabajo en la Unión Europea y en España, además de cuestiones de seguridad y salud desde la perspectiva de género en el sector de Seguridad privada (riesgos más reseñables del género femenino).
- **Estudio de siniestralidad laboral.** Se efectúa un análisis de la situación del sector respecto al variables relacionadas con el tejido empresarial (número y tipo de empresas del sector según el tamaño, número de afiliados a la Seguridad Social, número de trabajadores por sexo, etc.) y su siniestralidad laboral considerando diferentes variables (gravedad, sexo y edad, descripción de la lesión, etc).

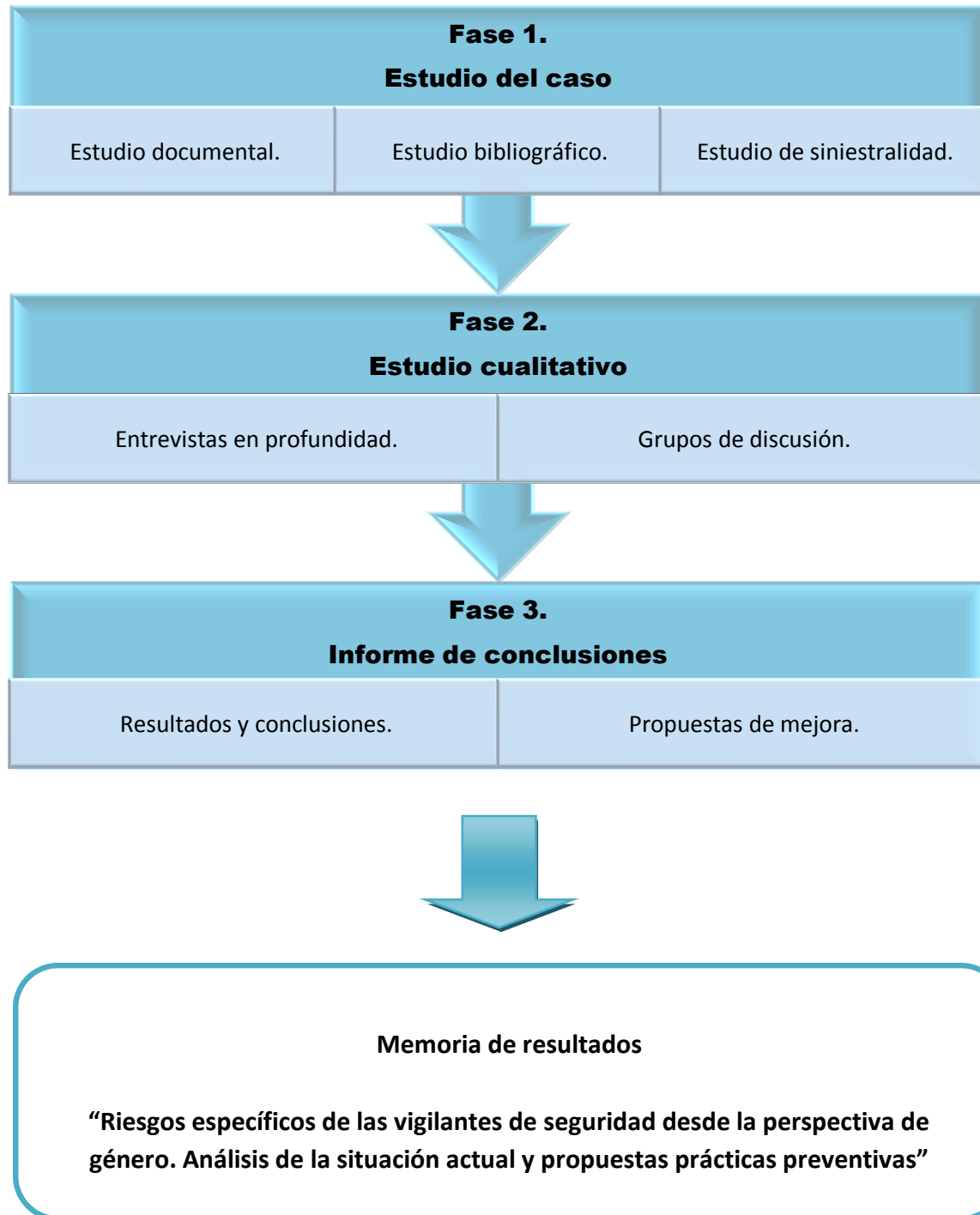
Fase 2. Estudio cualitativo

De manera complementaria al análisis realizado en la primera fase del proyecto, se han llevado a cabo estudios cualitativos basados en:

- **Entrevistas en profundidad.** Se ha recogido información de la experiencia vivida por los trabajadores/as y los delegados/as del sector en relación a la temática del proyecto.
- **Grupos de discusión.** A través de estos grupos que se ha contrastado la información recopilada en las entrevistas y se han efectuado algunas aportaciones para mejorar la igualdad de género.

Fase 3. Elaboración de informe de conclusiones

Una vez que se ha realizado el trabajo de las fases anteriores, con los resultados obtenidos, se ha elaborado un informe de conclusiones en el que se extrae la información más relevante de los estudios anteriormente mencionados. Asimismo, se han incluido propuestas de mejora en el sector de Seguridad Privada en materia preventiva, detectadas a raíz de los estudios cualitativos.



1.2. Definiciones y conceptos

Es interesante conocer algunos conceptos para tratar con propiedad la temática que se va a desarrollar en los diferentes apartados que componen este documento. Por ello, en primer lugar, hay que entender qué abarca el concepto de “género” y cuál es la diferencia con el concepto de “sexo” y, posteriormente, alcanzar a comprender en qué consiste la “perspectiva de género”.

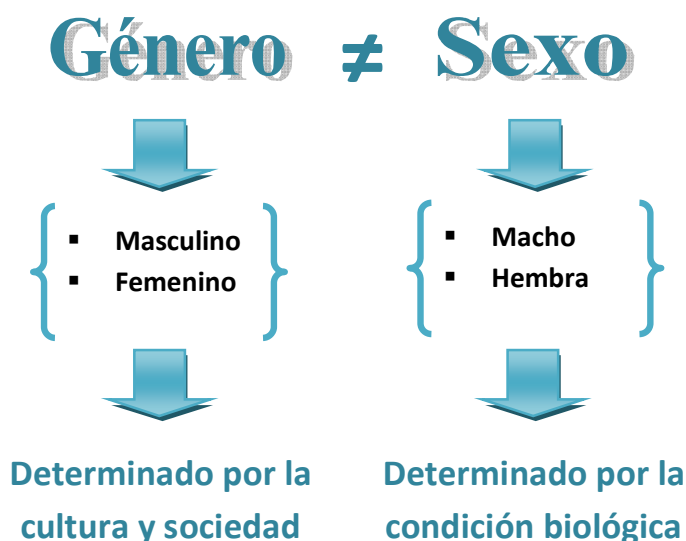
■ Género

El término de “género” se atribuye a los “roles socialmente construidos”.

Este concepto se refiere a la identidad que construye una persona a través del aprendizaje que adquiere de la cultura y sociedad a lo largo de su vida.

Es importante diferenciarlo del término “sexo” que se liga a las únicamente a características biológicas de la persona.

Así, el sexo de una persona viene condicionado por la naturaleza, pero su género lo determina la sociedad.



El género determina el comportamiento de los hombres y las mujeres en función del papel que han pasado a desempeñar por las ideas preconcebidas sobre lo que las mujeres y los hombres pueden o no pueden hacer según los roles socioculturales establecidos.

Como consecuencia de la diferente posición social que se atribuye a mujeres y hombres por los roles establecidos en la sociedad, se produce una desigualdad en perjuicio de la mujer, dando lugar a una discriminación de género.

■ **Perspectiva de género**

La perspectiva de género considera las diferentes oportunidades que tienen los hombres y las mujeres, las interrelaciones existentes entre ellos y los distintos papeles que socialmente se les asignan.

Así, la perspectiva de género ayuda a detectar, analizar y cambiar situaciones de discriminación, partiendo de un modelo de interpretación de la realidad el cual considera que la sociedad sigue un patrón en el que cada sexo tiene definido su espacio.

La aplicación de la perspectiva de género en el ámbito laboral supone:

- ➔ Identificar la situación de partida en la que se encuentran tanto los hombres como mujeres.
- ➔ Analizar las necesidades de los hombres y de las mujeres.
- ➔ Aplicar estrategias y políticas de igualdad de género en la mejora de las condiciones de trabajo.

Es importante resaltar que...

La igualdad de género significa que los hombres y las mujeres tienen que gozar de los mismos derechos y oportunidades en todos los aspectos de la vida.

2. Situación actual de los vigilantes de seguridad desde el punto de vista de género

A continuación se presentan los resultados obtenidos de los estudios realizados durante el desarrollo del proyecto. Estos resultados se dividen en dos puntos, en primer lugar, el estudio documental y bibliográfico y, en segundo lugar, el estudio cualitativo que comprende los resultados obtenidos de las entrevistas en profundidad y los grupos de discusión.

2.1. Estudio documental y bibliográfico

En primer lugar se muestra de forma detallada los resultados obtenidos a partir de la información recogida a través de fuentes de reconocido prestigio (INSHT, MEYSS, BOE, etc.), que se ha reflejado en tres estudios (estudio documental, bibliográfico y de siniestralidad) que se muestran en los siguientes puntos.



■ Estudio documental

Para el análisis documental se ha realizado la recopilación de diferentes tipos de documentos, que han permitido indagar, presentar datos e informaciones y que se han utilizado como instrumento de investigación en este proyecto.

Actualmente el sector de Seguridad Privada, de forma general, abarca una amplia diversidad de actividades (vigilancia y protección de bienes, defensa y protección de personas, etc.), estando descritas exhaustivamente en el artículo 5 de la Ley 5/2014, de 4 de abril de Seguridad Privada. Por otro lado, en el Convenio Colectivo del sector¹ se describen las funciones del personal operativo adscrito a servicios de vigilancia.

Considerando esta variedad de actividades que abarca el sector Seguridad Privada, el vigilante de seguridad está expuesto a una serie de riesgos que, según las fuentes documentales utilizadas, serían los siguientes:

Riesgos derivados del puesto de trabajo

- Disparos accidentales
- Agresiones
- Accidentes causados por perros
- Exposición a radiaciones
- Caídas al mismo nivel
- Caídas a distinto nivel
- Golpes y choques contra objetos y elementos inmóviles
- Atrapamientos por y entre objetos
- Atropellos y golpes con vehículos
- Ruido
- Riesgos eléctricos
- Incendio/Explosión
- Ergonómicos
- Acoso moral
- Psicosociales

¹ Resolución de 4 de septiembre de 2015, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo estatal para las empresas de seguridad para el periodo julio 2015-2016.

Centrándonos en los riesgos que pueden verse agravados por las particularidades del género femenino, en base a diferentes estudios, se pueden resumir en:

Riesgos psicosociales

Violencia en el trabajo

- **Acoso laboral.** Se trata de agresiones, humillaciones o vejaciones repetidas que se realizan de forma premeditada con intención de perjudicar y reducir a la víctima dando lugar a importantes daños emocionales.

- **Acoso sexual.** Son conductas o comportamientos de naturaleza sexual que afectan a la dignidad de la mujer (contextos predominantemente masculinos; quejas no tomadas en cuenta o que se percibe como peligroso plantearlas; pocas posibilidades de que los autores sean castigados, etc.) creandose un entorno laboral intimidatorio, hostil y humillante para la mujer que lo padece, causandola problemas físicos y psicologicos.

Estrés laboral

- **Doble presencia.** Las mujeres se responsabilizan de la mayor parte del trabajo doméstico y familiar. Este hecho supone una carga de trabajo, por tener una jornada dentro del ámbito laboral, y otra, fuera del ámbito laboral (trabajo doméstico), con el añadido de que esta situación se agrava cuando en el ámbito laboral la jornada deriva en horarios rígidos, en jornadas partidas, prolongación de la jornada, etc.

Riesgos ergonómicos

Sobreesfuerzos

- **Bipedestación prolongada.** El trabajo de pie frecuentemente puede provocar entre otros daños: dolor en los pies, hinchazón de las piernas, venas varicosas, fatiga muscular general, lumbalgias, rigidez en el cuello y los hombros.

- **Posturas Forzadas y trabajos repetitivos.** Trabajadoras expuestas a condiciones de trabajo inadecuadas por un diseño de puestos y lugar de trabajo que se basa en dimensiones antropométricas masculinas deriva en la aparición de lesiones que afectan al sistema músculo-esquelético.

A estos riesgos psicosociales, habría que añadir, la **violencia de terceros o externa** derivada de personas ajenas a la empresa, riesgo específico de los/as vigilantes de seguridad, que se agrava en el caso del género femenino.

A la hora de realizar la evaluación de riesgos de los puestos de trabajadoras del sector resulta fundamental considerar una serie de aspectos que garanticen la inclusión de las particularidades del género femenino, tales como:

- Elección de métodos de evaluación que tengan en cuenta ambos géneros, y en caso de que no sea así, adaptarlos para que incluyan la perspectiva de género.
- Uso de estándares de medición y análisis que tengan en cuenta posibles situaciones de riesgo que sólo afecten a las mujeres o que afectan a las mujeres de manera diferente que a los varones.
- Inclusión de datos diferenciados por géneros en evaluaciones, informes etc.
- Análisis de las posibles situaciones en las que los daños derivados del trabajo pueden aparecer vinculados con el género.
- Determinación de indicadores que evidencien diferencias de género.
- Inclusión de enfoques participativos en los que también tomen parte las trabajadoras afectadas, con una mayor implicación de las mujeres en el proceso de evaluación y reflejo de sus opiniones, experiencias, conocimientos y capacidades.

Conociendo cómo influyen en los riesgos laborales los aspectos relacionados con el género, se pueden aplicar políticas y prácticas preventivas que protejan la salud laboral de forma igualitaria para todo el personal, contribuyendo a eliminar las desigualdades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral.

No existe una política preventiva específica de riesgos laborales desagregada por sexos desde el punto de vista del marco legal vigente, ni puede afirmarse que la aplicación de políticas preventivas que incluyan una perspectiva de género constituya una realidad en las empresas españolas.

Esta temática tampoco ha sido objeto de atención específica fuera de nuestras fronteras, pues la perspectiva preventiva se reserva para los aspectos biológicos especialmente relacionados con la maternidad, descuidando otros aspectos de género que pueden interactuar con diversos factores de exposición a riesgos laborales que pueden afectar a su salud, reduciéndose así las políticas a criterios aparentemente neutros pero basados en patrones masculinizados.²

En la línea mencionada en el párrafo anterior, la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, en adelante LPRL, únicamente considera la protección de la mujer en relación a la salud reproductiva, la protección de la maternidad³. En dicho articulado se especifican las actuaciones a llevar a cabo por el empresario en el caso de una trabajadora en situación de embarazo que ha dado a luz recientemente o en periodo de lactancia, para evitar daños a la salud de dicha trabajadora.

En este sentido, La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de hombres y mujeres (LOI), en su art. 27 dispone la integración del principio de igualdad en la política de salud, con una política específica de promoción de la salud de las mujeres en la que éstas deben participar.

Cabe mencionar asimismo el 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. En dicho Real Decreto se incluyen dos anexos que establecen los siguientes listados no exhaustivos:

- Anexo VII. Lista no exhaustiva de agentes, procedimientos y condiciones de trabajo que pueden influir negativamente en la salud de las trabajadoras embarazadas o en período de lactancia natural, del feto o del niño durante el período de lactancia natural.
- Anexo VIII. Lista no exhaustiva de agentes y condiciones de trabajo a los cuales no podrá haber riesgo de exposición por parte de trabajadoras embarazadas o en período de lactancia natural

² RIVAS VALLEJO, PILAR; Salud y género: perspectiva de género en la salud laboral. Disponible en: http://www.empleo.gob.es/es/publica/pub_electronicas/destacadas/revista/numeros/ExtraSS-08/Est05.pdf

³ (art. 26.1 y 4 de la LPRL)

Los aspectos contenidos en los mencionados anexos deben ser considerados para evitar daños a la salud de las trabajadoras en situación de embarazo o en periodo de lactancia.

■ Estudio bibliográfico

La investigación bibliográfica constituye una excelente introducción a los restantes tipos de investigación, además de que se configura como una necesaria primera etapa de todas ellas, puesto que ésta proporciona el conocimiento de los estudios ya existentes.

Analizando la situación actual y las políticas sociales de la Unión Europea, puede afirmarse que el fomento de la igualdad es una parte importante de la misma, así, la Estrategia Comunitaria de Salud y Seguridad en el Trabajo parte de la idea de que las desigualdades pueden afectar a la salud y la seguridad de las mujeres en el trabajo.

La Estrategia Comunitaria⁴ sobre Seguridad y Salud en el trabajo contemplaba en cuanto las cuestiones de género lo siguiente:

“La integración de la dimensión de igualdad entre hombres y mujeres en la evaluación del riesgo, las medidas preventivas y los mecanismos de indemnización, debe realizarse de forma que se tengan en cuenta las particularidades de las mujeres por lo que respecta a la salud y la seguridad en el trabajo”.

En aras de avanzar en estos temas, la Estrategia⁵ del año 2015-2020 establece que:

“La creciente incorporación de la mujer al trabajo en las últimas décadas hace necesario promover un enfoque de género en las actividades preventivas, que permita detectar particularidades y garantizar su protección”.

⁴ Estrategia Comunitaria sobre seguridad y salud (2007-2012)

⁵ Estrategia Comunitaria sobre seguridad y salud (2015-2020)

Por este motivo, se ha planteado desde la Unión Europea que para mejorar la idoneidad en la ocupación y la calidad de la vida profesional, es necesario progresar en el ámbito de la igualdad de género y tener más en cuenta los aspectos de seguridad y salud específicos de las mujeres.

A nivel estatal, ha sido mediante la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, *para la Igualdad Efectiva de mujeres y hombres*, la que introduce en materia de salud laboral el principio de **transversalidad de género**, que es el término por el que se conoce la integración de la perspectiva de género en todos los ámbitos de la política comunitaria.

En relación al rol de la mujer en el trabajo, hay que tener en cuenta que las normas establecidas en el mundo laboral se han construido conforme a patrones masculinos que han delegado en la mujer factores tales como la crianza y cuidado de los hijos y la atención de las responsabilidades familiares, por ello, la incorporación de las mujeres al mercado de trabajo sin la ruptura de roles en función del género, ha generado problemas cuyo peso y efectos han recaído sobre ellas.

También se debe destacar que ciertos sectores del empresariado se sienten reticentes a la hora de la contratación de las mujeres, dando continuidad a los citados patrones masculinos al asumir que la responsabilidad de compatibilizar trabajo con cargas familiares recae únicamente en la mujer, y provocando situaciones discriminatorias en el acceso y mantenimiento del empleo.

“PERJUICIOS/SITUACIONES DISCRIMINATORIAS”

- **Desiguales oportunidades de acceso al empleo y a la promoción.**
- **Segregación ocupacional.**
- **Expulsión del mercado de trabajo.**
- **Aceptación de condiciones de trabajo inferiores.**
- **Pérdida de derechos económicos.**
- **Perjuicios en materia de protección social.**

Una de las mayores barreras existentes es la percepción por una parte de la sociedad de que las situaciones discriminatorias son un problema exclusivo de las mujeres y no un problema colectivo y social con graves repercusiones para todos (descenso de la natalidad, inestabilidades sociales...).

“ROLES ASUMIDOS”

- **Las mujeres sólo trabajan fuera de casa para aportar algo de dinero.**
- **No debe contratarse a mujeres porque abandonan el trabajo en cuanto se casan o cuando se quedan embarazadas.**
- **A menudo, las mujeres enferman y faltan muchos días al trabajo.**
- **Una mujer ambiciosa y cualificada sale adelante de cualquier modo.**

Se da por hecho la existencia de unas "cualidades naturales" que se atribuyen a las mujeres para justificar la división del trabajo desde la perspectiva de género. Se considera que un trabajo es más propio de mujeres cuando el trabajo consiste en cuidar o atender a personas, se realiza en el interior, se percibe como carente de peligros, y se exige precisión visual, destreza, rapidez de ejecución, alta tolerancia a las interrupciones y capacidad de hacer varias cosas a la vez.

En referencia a las cuestiones de seguridad y salud desde la perspectiva de género, de forma general, se constata a través de la bibliografía analizada que se dan las siguientes situaciones:

- Las mujeres ocupan con mayor frecuencia empleos de baja cualificación, de menor esfuerzo físico pero con mayor exigencia de rapidez y precisión, sedentarios y monótonos con menos responsabilidad y pocas posibilidades de promoción.
- Las diferencias en cuanto a las condiciones de empleo también repercuten en la salud laboral. Se concentra mayor número de mujeres en los trabajos precarios y de menor retribución salarial, lo que afecta a sus condiciones de trabajo.
- Las mujeres tienden a mantenerse más tiempo en el mismo puesto, por lo que sufren una exposición más prolongada a los riesgos.

- La “doble jornada” de las mujeres que trabajan dentro y fuera de casa condicionan las características de la vida personal y laboral y sus efectos en la salud. Esta situación de “doble Jornada” desemboca en una sobrecarga, agotamiento y de estrés, además de un conflicto de roles.

Desde la Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el trabajo se expone la importancia de incluir los aspectos de género en las evaluaciones de riesgos laborales e integrarlos en el sistema de gestión de prevención.

La evaluación de riesgos deberá tener en cuenta los aspectos de los géneros, sus diferencias y desigualdades. El trabajo, su organización y los equipos usados deberían estar diseñados para adaptarse a los/las trabajadores/as, y no al revés.

La incorporación de la perspectiva de género es un objetivo de la UE.

Para estudiar el trabajo de las mujeres con el objetivo de identificar y medir sus riesgos, es importante recordar las siguientes premisas:

- Las condiciones de trabajo diferentes implican factores de riesgo diferentes: distintas tareas, distinta interacción persona/puesto, distinta duración de la exposición al riesgo.
- Las diferencias biológicas obligan frecuentemente a adoptar posturas forzadas y realizar sobreesfuerzos, debido a la falta de adaptación ergonómica de los puestos y equipos.
- La combinación de rol familiar y laboral, especialmente en las trabajadoras con personas dependientes a su cargo, favorece la acumulación de la fatiga.
- Cuando trabajan juntos hombres y mujeres suele haber una división, formal o no, de las tareas en función del sexo. Esto genera que aparezcan riesgos diferentes entre mujeres y hombres, ocasionando distintos tipos de molestias y daños entre unos y otros.

En las profesiones de mayor riesgo, en las que tradicionalmente ha habido mayor presencia masculina (ejército, policías y profesionales de la seguridad, etc.) son en las que la mujer se ha tenido que esforzar más en demostrar su capacidad y aptitud para conseguir estar al nivel de sus compañeros de profesión.

En particular, en el sector de Seguridad Privada, son muchas las trabas que aún hoy se encuentran las mujeres vigilantes de seguridad para desarrollar su trabajo en las mismas condiciones que los hombres, tales como: inexistencia de zona de vestuarios femeninos, uniformes no adecuados a las características físicas, dificultades para la promoción, dificultades para uso del arma, problemas para conciliación de la vida familiar y laboral, maternidad, etc.

La incorporación de la mujer en el sector de la Seguridad Privada en los últimos años ha convertido a la figura femenina en algo habitual en este sector. Su presencia, en torno al 12%, supone todavía un porcentaje bajo pero en una clara línea ascendente con respecto a años pasados.

Lógicamente esta presencia se hace notar en mayor proporción en las grandes empresas aunque, cada vez más, empiezan a contratarse mujeres en empresas de menor tamaño o de ámbito específicamente territorial.

Las mujeres se incorporan activamente al mercado laboral sin renunciar a ejercer la maternidad: dos de cada tres comparte ambas tareas. En la medida que aumenta la edad y el proyecto familiar se consolida, esta situación se generaliza y las mujeres se enfrentan a la difícil compaginación entre la vida laboral y la vida familiar, lo que las obliga a disponer de menor tiempo para ellas mismas.

■ Estudio de siniestralidad laboral

En relación al análisis de siniestralidad laboral realizado en el marco del proyecto, en primer lugar, es reseñable que aunque la tendencia general del sector de actividades de Seguridad Privada (CNAE 80.1) desde el 2008 al 2014 ha sido un crecimiento del número de empresas, ya que se ha pasado de 1.822 empresas a 1.975; puntualmente, ha habido un decrecimiento en el año 2010 y en el año 2013.

Datos extraídos del INE indican que el 91,19% de las empresas pertenecientes a este sector de actividad tienen menos de 50 trabajadores, de las que un 49,47% son empresas sin asalariados.

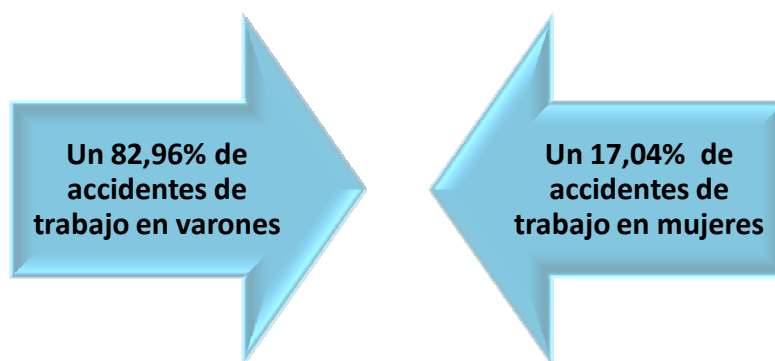
En relación a los accidentes de trabajo acaecidos en el 2014 en el sector Seguridad Privada, se han producido un total de 7.003 accidentes de trabajo, evidenciándose un leve descenso de éstos respecto al 2013 de un 3,03%. Un 99,25% de los accidentes producidos en el 2014 han sido leves. Se resalta que ha habido 18 accidentes graves y 5 mortales.



Comparando con el número total de afiliados a la Seguridad Social en el sector de la Seguridad Privada, 115.446 afiliados, se puede extraer que se ha producido una accidentabilidad de un 6,11% en este sector en el año 2014.

Es destacable que el mayor número de accidentes en el 2014 se ha producido en las empresas del CNAE 80.1 que tienen entre 50 o más trabajadores (un 64,26%). Por el contrario, las empresas que tienen de 1 a 9 trabajadores son las que menos accidentes sufren (un 9,88%) y las que tienen de 10 a 49 trabajadores registran un 15,57% de accidentes, hecho que resulta llamativo, ya que estos grupos de empresas son los más representativos del sector a estudio en número.

Respecto a los accidentes de trabajo según sexo, en el 2014, se han producido 2.537 accidentes en varones y 521 en mujeres. Los 18 accidentes graves producidos han sido en varones así como los 5 mortales.

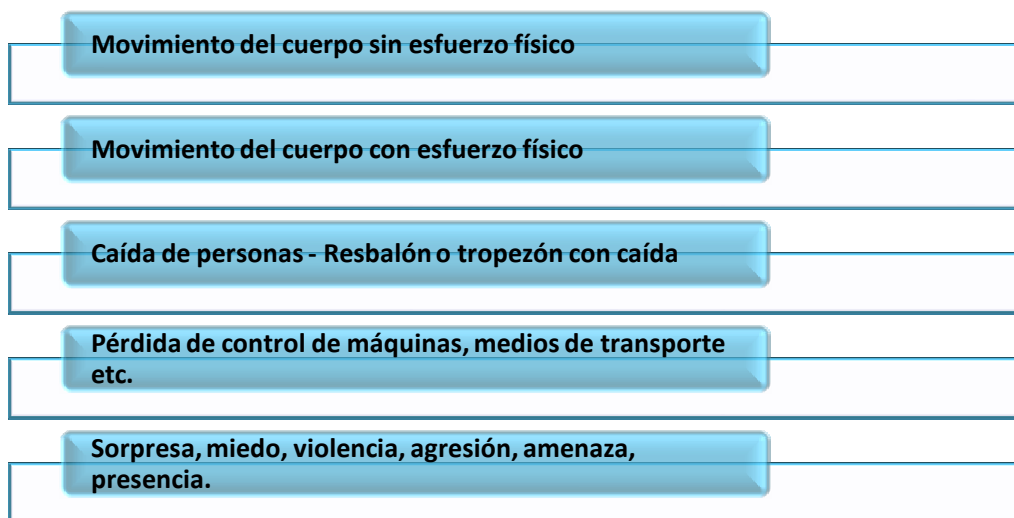


Si se tiene en cuenta el número de trabajadores por sexo, 94.282 hombres (82% del total) y 20.275 mujeres (18% del total), se infiere que, existe un porcentaje de accidentes de trabajo según sexo que es similar en hombres y en mujeres en este sector.

Los tipos de lesiones más frecuentes dentro de la jornada de trabajo e “in itinere” el año 2014 han sido dislocaciones, esguinces y torceduras y heridas y lesiones superficiales.

Por la forma o contacto del accidente, aproximadamente algo más de la mitad de los mismos son debidos a sobre esfuerzo físico, trauma psíquico, exposición a radiaciones, ruido, luz o presión y aplastamiento sobre o contra un objeto inmóvil, un 31,16% y un 24,53%, respectivamente. También es reseñable que la tercera causa sean los accidentes de tráfico (un 18,28%).

Con estos datos se extraen los principales riesgos que son causa de accidente de trabajo en el sector, que se centran en:



En definitiva, si bien la proporción de accidentes en el sector es similar en el colectivo de mujeres y hombres, no hay que olvidar que esto ocurre en todos los sectores de actividad, tal y como vienen demostrando las últimas Encuestas Nacionales de Condiciones de Trabajo realizada por el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales⁶.

⁶ VII Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo. Ministerio de Trabajo y asuntos Sociales. 2011

En ellas se subraya que entre las evaluaciones de riesgos realizadas los aspectos mentales y organizativos, a los que vienen referidos los llamados riesgos psicosociales, sólo fueron objeto de atención en un porcentaje del 13,6% para todos los sectores (un 6% en la industria, un 6,9% en la construcción y un 16,7% en el sector servicios).

Según sexos, la mujer sufre porcentualmente muchos menos accidentes de tipo físico (cortes, caídas, quemaduras, sobreesfuerzos, 33%). En cambio, se encuentran más expuestas a los factores que conforman la exposición a riesgos psicosociales: exigencia mental del puesto de trabajo, o alta exigencia del mismo, ritmo de trabajo, etc. La encuesta citada indica que en un 10%, frente al 8,3% masculino, la mujer está expuesta a una alta demanda (el ítem es «hay que sacar la producción por encima de todo»), a esfuerzos o posturas forzadas (18% frente al 13,6%), al ritmo de trabajo elevado (16,5% frente al 9,5%) y al cansancio o fatiga (26,7% frente al 20,8%), datos provenientes de la encuesta a los propios trabajadores, a los que se les preguntaba por los factores de riesgo de su puesto de trabajo.

2.2. Estudio cualitativo

Por investigación cualitativa se entiende aquellos estudios que proporcionan una descripción verbal o explicación del fenómeno estudiado, su esencia, naturaleza, comportamiento, en contraste con la exposición ofrecida en la investigación cuantitativa: cifras. Un estudio cualitativo es el proceso de planificación, recogida y análisis de información sobre las opiniones, percepciones, creencias y actitudes del grupo sobre un tema en concreto.

Los estudios cualitativos nos permiten obtener información sobre como perciben los trabajadores sus condiciones laborales, identificar las situaciones de riesgo asociadas a sus puestos de trabajo y comprender su relación con el riesgo y la prevención; comprensión fundamental para construir y aplicar acciones dirigidas a la prevención y la seguridad en el trabajo a la vez que detectar las carencias formativas que se tienen y en qué temas hay que incidir para cambiar los hábitos y favorecer conductas preventivas.

Las características básicas de este tipo de estudios son:

El ambiente natural y el contexto que se da al asunto objeto de estudio es la fuente directa y primaria, y la labor del investigador constituye ser el instrumento clave en la investigación.



La recopilación de datos se realiza de forma oral.



El equipo investigador destaca del mismo modo las técnicas empleadas y los productos de las mismas.



El análisis de los datos se produce de forma más razonable.



Se enfatiza especialmente el estudio de la manera en que los individuos deliberan sobre las cuestiones planteadas y sus inquietudes respecto a la cuestión objeto del estudio.

2.2.1. Entrevistas en profundidad

En esta técnica, el entrevistador es un instrumento más de análisis, explora, detalla y rastrea por medio de preguntas cuál es la información más relevante para los intereses de la investigación.

En el estudio cualitativo se han realizado entrevistas semiestructuradas. En ellas se determina de antemano cual es la información relevante que se quiere conseguir, se hacen preguntas abiertas dando oportunidad a recibir más matices de la respuesta, lo que permite ir entrelazando temas, pero requiere de una gran atención por parte del investigador para poder encauzar y extender los temas (actitud de escucha).

Las entrevistas en profundidad se han llevado a cabo durante la segunda fase del proyecto y han participado técnicos expertos y delegados y delegadas de prevención del sector de Seguridad Privada. Durante su desarrollo se ha procurado mantener la naturalidad de las respuestas y las reacciones de los participantes.

Las áreas de investigación sobre las que se han centrado las entrevistas son:



A continuación se exponen las conclusiones extraídas de las entrevistas realizadas.

■ **Características generales de las empresas del sector de la seguridad privada.**

En el sector de Seguridad Privada se pueden prestar diferentes servicios a empresas clientes en instalaciones muy variadas, un ejemplo de ello son oficinas, embajadas, aeropuertos, edificios, grandes y pequeñas superficies, hospitales, polígonos industriales, etc. y por este motivo los/las trabajadores/as del sector se ven expuestos a una serie de múltiples riesgos que dependerán del lugar de trabajo.

El **puesto de trabajo objeto del estudio** es el de vigilante de seguridad, cuyas funciones y tareas vienen determinadas en el Convenio Colectivo del sector y en la Ley 5/2014 de Seguridad Privada., dependiendo éstas del tipo de servicio que se le ha asignado.

En referencia al **número de trabajadores** hombre/mujeres, es un sector predominantemente representado por hombres, ya que podemos hablar en términos generales de una proporción de 80% hombres frente a un 20% que son mujeres, lo que indica que es un sector muy masculinizado.

En cuanto a las causas principales de que en el puesto de vigilante de seguridad predominen los hombres se apunta principalmente a la intervención del cliente/empresario, debido a que solicita que el vigilante de seguridad tenga un perfil determinado y generalmente requieren hombres para unos determinados servicios de seguridad.

En relación a las **tareas** que realizan en el puesto de trabajo, aunque son similares y tanto hombres como mujeres pueden realizar las mismas, se destaca la capacidad negociadora y reflexiva de las mujeres ante una intervención, que tiene como consecuencias una solución más beneficiosa del conflicto para todas las partes frente a la utilización de la fuerza física empleada por los hombres en muchas ocasiones. Aun siendo las mismas tareas para hombres y mujeres, actualmente sí existe segregación de género en esta cuestión, puesto que existen circunstancias como el trato con terceros, tareas de información al público o, por ejemplo, funciones mucho más específicas como la atención y protección de la mujer en instituciones sociales que lo requieran, donde es valiosa la presencia de la mujer.

En relación a la **organización de la jornada laboral**, en muchas ocasiones los servicios se realizan en fines de semana, noches, vacaciones, etc., hecho que dificulta la conciliación de la vida laboral con la personal. Se destaca además que los hombres son los que con mucha menor frecuencia solicitan la adaptación de sus condiciones laborales para conciliar la vida laboral con la personal, y por el contrario, solicitan un aumento de horas efectivas de trabajo en busca de un incremento salarial. En este sector, cabe añadir que aún cumpliendo con la legalidad de duración de las jornadas, estas se pueden alargar a 12 horas, condicionante que afecta a dicha conciliación además de aumentar la exposición a determinados riesgos ergonómicos o psicosociales (fatiga mental y física, bipedestación prolongada, etc.).

■ Diseño del puesto de trabajo

En cuanto al **diseño del puesto de trabajo**, tanto la organización de los lugares de trabajo, los horarios, los equipos y herramientas de trabajo se han pensado fundamentalmente para un modelo masculino de trabajador, es decir, muchas de las herramientas manuales que se pueden utilizar durante el trabajo o los mismos espacios de trabajo se han diseñado con características anatómicas, antropométricas, fisiológicas y biomecánicas exclusivamente masculinas.

Tal y como establece la LPRL actualmente, el diseño del puesto de trabajo debe realizarse teniendo en cuenta la persona que lo ocupa, por lo que se debe realizar la evaluación de riesgos atendiendo al tipo de servicio que se va a prestar, tareas a desarrollar, características de persona que lo ocupa, y por supuesto teniendo en cuenta los aspectos relacionados con el género.

También en cuanto al **tiempo de trabajo**, su organización parte de un modelo de continua disponibilidad por parte de las personas trabajadoras, y donde no se han considerado las tareas de responsabilidades o necesidades relacionadas con la vida personal.

■ Riesgos laborales del sector desde la perspectiva de género

En el puesto de vigilante de seguridad encontramos unos **riesgos comunes y generales** como caídas, tropiezos, golpes, cortes, exposición a temperaturas extremas, etc. cuya presencia va a depender del lugar de trabajo donde se desarrolle el servicio.

Además, existen una serie de **riesgos específicos** como los **ergonómicos** en los que el riesgo de sobreesfuerzos puede ser causado por factores como:

- Manejo manual de cargas.
- Posturas inadecuadas.
- Posturas mantenidas, ya sea por bipedestación o sedentación.
- Movimientos repetitivos.

Asimismo, se dan diversos **riesgos psicosociales** específicos del puesto de trabajo:

- Trabajo en solitario.
- Nocturnidad.
- Violencia por parte de terceros. Este último tiene especial relevancia, ya que en este sector puede provenir de tres vertientes que pueden darse por separado o de forma conjunta:
 - La ejercida por el cliente directo al que se le realiza el servicio.
 - La ejercida por el usuario del servicio.
 - La relacionada con la actividad de la vigilancia (robo, atraco, etc.)

Desde la perspectiva de género, en general los vigilantes de seguridad entrevistados (hombres) no perciben riesgos específicos que afecten de manera desigual a hombres y mujeres. Son las vigilantes las que detectan riesgos laborales específicos para las mujeres y las diferencias en su manifestación, cuando se profundiza en las entrevistas.

Como no tienen información acerca de las evaluaciones específicas ergonómicas o psicosociales, podemos decir que hay gran desconocimiento sobre este tipo de evaluaciones, en cuanto a si se realizan y si se aplican, aún tratándose de un imperativo legal.

Un factor importante que afecta al personal del sector e incide en la exposición a determinados riesgos es el cumplimiento en mayor o menor grado de la normativa de **coordinación de actividades empresariales** por parte de la empresa de seguridad y del cliente. En este sector es el cliente el que, en la mayoría de las ocasiones, se ocupa de proporcionar al personal vigilante la información y formación sobre los riesgos a los que están expuestos al realizar los servicios en sus instalaciones, medidas de emergencia, zonas de especial peligrosidad como por ejemplo las de escasa iluminación, almacén de productos químicos u otras sustancias peligrosas para la salud, etc.

Así pues, se ha puesto en evidencia que, si bien puede existir entrega de información a los/las trabajadores/as, el procedimiento no es el previsto en la normativa, que establece que sea la propia empresa de seguridad la responsable de informar y formar a su personal y de garantizar que prestan sus servicios en las condiciones adecuadas de seguridad y salud.

■ Exposición extralaboral

Al tratar la exposición a riesgos derivados de **circunstancias extralaborales**, se manifiesta que las mujeres generalmente llevan a cabo más actividades fuera del empleo remunerado y que continúan responsabilizándose mayoritariamente de gran parte del trabajo doméstico y familiar. Esta **doble presencia** significa que, durante el tiempo de trabajo remunerado, la persona debe gestionar sus responsabilidades domésticas y, durante el tiempo privado, debe organizar o gestionar de alguna forma sus responsabilidades profesionales. Lo habitual para las trabajadoras es que a la jornada laboral asalariada se le suma al menos un tercio de horas destinadas al trabajo doméstico no asalariado, restringiendo las posibilidades de descanso.

Esta es la razón por la que, en general, las mujeres sean las principales afectadas por el problema de la conciliación entre el trabajo doméstico y el remunerado. La doble jornada es un factor de riesgo para la fatiga y el estrés ya que “los problemas de la vida privada junto con los laborales generan una sinergia negativa y una mayor predisposición al burnout”⁷, por tanto, no se pueden desvincular unos de los otros.

Por su parte, en cuanto a la **segregación vertical** se detectan los obstáculos que aún tienen las mujeres para acceder a puestos de trabajo con responsabilidad y se identifica la existencia en este sector del “**techo de cristal**”, término que se define como una barrera invisible que tienen las mujeres para promocionarse en el entorno laboral.

■ Siniestralidad

En referencia a la **siniestralidad**, se destacan las causas de riesgos de **seguridad** en los accidentes de trabajo ocurridos en el sector como caídas, cortes, golpes contra objetos, etc. Algunas de las tareas específicas como el transporte de fondos (manipulado de dinero en efectivo, cajeros automáticos, transporte y distribución), suponen factores de riesgo **ergonómico**, causantes de los trastornos musculoesqueléticos (TME) que provocan la mayoría de accidentes en esta actividad.

En cuanto a la gestión de investigación de accidentes de trabajo, se manifiesta que no se considera la perspectiva de género en la misma.

⁷ Salud y riesgos laborales con perspectiva de género. Ministerio de sanidad, servicios sociales e igualdad.

2.2.2. Grupos de Discusión

Los grupos de discusión corresponden, al igual que las entrevistas en profundidad, a la segunda fase del proyecto.

Los grupos de discusión son una técnica de investigación grupal-cualitativa, es decir, su objetivo es entender problemas sociales concretos, estudiar a más de una persona y como herramienta básica de este tipo de técnica cualitativa, se basa esencialmente en el diálogo y conversación entre las personas.

Su finalidad es el intercambio de opiniones de los componentes del grupo con el objetivo de conocer su punto de vista sobre un tema concreto para, posteriormente, extraer las conclusiones de la investigación. A través del grupo se pretende obtener la visión de los/las trabajadores/as vigilantes de seguridad sobre los riesgos del puesto de Vigilante de seguridad desde la perspectiva de género.

Los temas planteados han servido para desarrollar las siguientes cuestiones:



A continuación se exponen los resultados obtenidos a través de los grupos de discusión.

■ Características del sector de Seguridad Privada

La **contratación** en los puestos de Vigilante de seguridad sigue siendo predominantemente masculina principalmente porque el cliente así lo demanda.

Hay que tener en cuenta, además, que se parte de un **pensamiento preconcebido**, por parte de los clientes, de que hay actividades que solo pueden desempeñarse por hombres, masculino, idea que además es aceptada por las empresas de Seguridad Privada y por tanto dichas actividades se asignan a personal de género masculino. Por este motivo, a las mujeres se les asignan preferentemente puestos en los que se desempeñan tareas de cara al público frente a otro tipo de puestos asignados a los hombres.

La visión que existe sobre el **vigilante de seguridad aún se relaciona con un hombre** de características muy varoniles y actitud intimidatoria, aunque con la incorporación de la mujer a este puesto de trabajo, dicho concepto se va disipando dando lugar a la valoración de otras aptitudes y actitudes requeridas para el desempeño del mismo.

Siguiendo esta línea, estando en igualdad de aptitudes hombres y mujeres para ocupar un puesto de trabajo, las mujeres de este sector han tenido y tienen que seguir demostrando su valía.

Se confirma que al género masculino de este sector (clientes, responsables, trabajadores, etc.), todavía le cuesta reconocer que una mujer pueda desarrollar las funciones y responsabilidades asociadas a su puesto igual que un hombre, de ahí que **no sea habitual fomentar la promoción** de la mujer vigilante de seguridad, si bien su presencia es más frecuente en la parte de gestión y financiera (administración) del sector.

Un aspecto relevante a tener en cuenta es que no suele aparecer en las evaluaciones de riesgo la realización de trabajos en solitario que se practica en algunos servicios por el vigilante de seguridad y que conlleva asociados otros riesgos desde el punto de vista de seguridad y psicosocial.

■ Diseño del puesto de trabajo

Hemos comentado que en **el sector no se considera el género a la hora de diseñar los puestos de trabajo**, y además, de este estudio surge otro aspecto a considerar, y es que en la contratación de un servicio realizado por mujeres vigilantes, el cliente percibe un coste mayor debido a que **debe disponer de determinadas instalaciones adaptadas como los vestuarios para mujeres**. Así, resulta evidente la problemática que tienen las mujeres vigilantes para el cambio de ropa por la falta de vestuarios exclusivos para ellas en sus centros de trabajo, que generalmente tienen que utilizar otras instalaciones a modo de vestuario como son los aseos.

En referencia a cómo actúan las empresas **cuando una mujer se encuentra embarazada o en periodo de lactancia**, se observa que en las grandes empresas pueden existir procedimientos concretos de actuación, pero este hecho no se puede confirmar en pequeñas empresas. Es más, se advierte que existen carencias de información en empresas y trabajadores/as en esta materia.

Si bien la LPRL protege a las trabajadoras embarazadas o en periodo de lactancia y precisa que la empresa adapte el puesto de trabajo a la trabajadora. Esta adaptación supondría una serie de modificaciones en las condiciones de trabajo, pero en general no suele producirse, debido a que a partir de cierto momento directamente se tramita la baja de la trabajadora. Es la mutua de accidentes de trabajo la que gestiona dichas bajas de riesgo por embarazo o periodo de lactancia, que en el sector tienen lugar a partir de la semana 12.

Durante este periodo de baja pueden darse situaciones de discriminación, ya que las mujeres sacrifican parte de su carrera profesional con ocasión del embarazo y maternidad, y los mandos operativos de las empresas ven aquí un inconveniente para la promoción de las mujeres. Esto también se traduce en situaciones como menor participación en la toma de decisiones, en los puestos de dirección o de relevancia en la empresa, etc.

■ Identificación de riesgos desde la perspectiva de género

En el puesto de trabajo de vigilante de seguridad, en referencia a los **riesgos psicosociales** se puede afirmar que afectan de forma diferente a hombres que mujeres, en relación al trato con personas externas (violencia de terceros) y la relación con compañeros (acoso por razón de sexo), aspecto que también se reflejó en algunas entrevistas.

En el caso de **violencia de terceros** (violencia externa), las mujeres vigilantes están expuestas a agresiones verbales y actitudes sexistas por estar en contacto con el público (por ejemplo, en puestos de control de acceso,...), siendo éstas producidas por hombres, resaltando que en su mayoría provienen de otros países con otra cultura que presenta un trato más discriminatorio hacia la mujer.

Este mismo motivo, también conlleva en ocasiones un **acoso por razón de sexo** por parte de compañeros hacia compañeras y también hacia mandos intermedios de género femenino (jefas de equipo, etc.). El acoso por razón de sexo se manifiesta como un riesgo laboral en este caso, provocado por hostilidades hacia la presencia de la mujer, y que llegan a degradar las relaciones personales o profesionales entre los compañeros y compañeras de la misma empresa.

Respecto al tratamiento que se da a los riesgos psicosociales, en general, se aborda con la realización de protocolos de acoso o violencia. Un aspecto a tener en cuenta es que los protocolos que existen en las empresas están diseñados para actuar una vez se ha producido el daño (acoso, etc.), y no tienen el **carácter preventivo** (actuaciones para evitar el daño) que tanto la LPRL y la Ley Orgánica 3/2007, establecen como obligatorio en el tratamiento empresarial.

Es en los **planes de igualdad** donde encontramos la información que las empresas proporcionan en cuanto a procedimientos de actuación para actuar en casos de violencia o acoso. Aunque el artículo 6 bis del Convenio Colectivo establece que: *“Todas las empresas sujetas al presente convenio deberán contar con un plan de igualdad cuyo objetivo será potenciar la igualdad de trato y oportunidades en el ámbito laboral”*, solo unas pocas disponen de este instrumento, y además, se percibe que la información no llega a todas las trabajadoras. Por otro lado, se destaca la necesidad de adoptar mejoras para la implantación efectiva de los planes de igualdad y por tanto, la promoción, integración y sensibilización a todos los niveles jerárquicos de las empresas.

■ Exposición extralaboral

En cuanto a la **conciliación de la vida laboral y personal**, y teniendo en cuenta los turnos y características de los horarios en el sector, se confirma que, aunque existe cierta flexibilidad a la hora de elegir turno o buscar un servicio acorde a las necesidades de la mujer vigilante, se generan conflictos entre compañeros, así como cuando existen reducciones de jornadas.

En esta línea, los responsables perciben como un inconveniente el hecho de tener una mujer con reducción de jornada. Esto es motivado porque aún hoy en día, a la mujer se le asigna el rol social de ser responsable del cuidado de familiares (hijos, padres, etc.). Asimismo, si es el hombre el que asume las responsabilidades familiares, es visto como una conducta reprochable en el ámbito laboral.

Hay que añadir la dificultad existente para compatibilizar el trabajo y la vida personal por el tipo de jornadas que se realizan en este sector (prolongación de jornadas, nocturnidad, etc.), con el añadido de que, en general, los empresarios y responsables se muestran reticentes a reconocer el tiempo de la jornada laboral que se puede necesitar para atender aspectos familiares.

Las mujeres vigilantes insisten en que esta **doble presencia** puede resultar además un factor de discriminación, como por ejemplo en el trabajo a jornada parcial, o jornada reducida. Estos tipos de jornada son más frecuentes entre las mujeres, ya que a menudo se adopta esta opción para poder compaginar la vida laboral con la personal, pero a menudo suelen tener consecuencias negativas respecto a la promoción profesional, a los salarios y a un posible incremento del riesgo de las mujeres a la pobreza durante su vida laboral y en su jubilación.

3. Riesgos de las vigilantes de seguridad y daños a la salud

A la hora de identificar los riesgos a los que se exponen los/as vigilantes de seguridad, una peculiaridad a tener en cuenta es la variedad de riesgos a los que pueden estar expuestos debido a que, además de los riesgos de su actividad, hay que añadir los de los lugares de trabajo donde desarrollan su servicio, que pueden ser tan diferentes como un centro comercial, una nave industrial o una obra.



Además, los riesgos también se deben tratar desde la perspectiva de género, aspecto que han de considerar las empresas del sector en sus evaluaciones, promoviendo la igualdad de género.

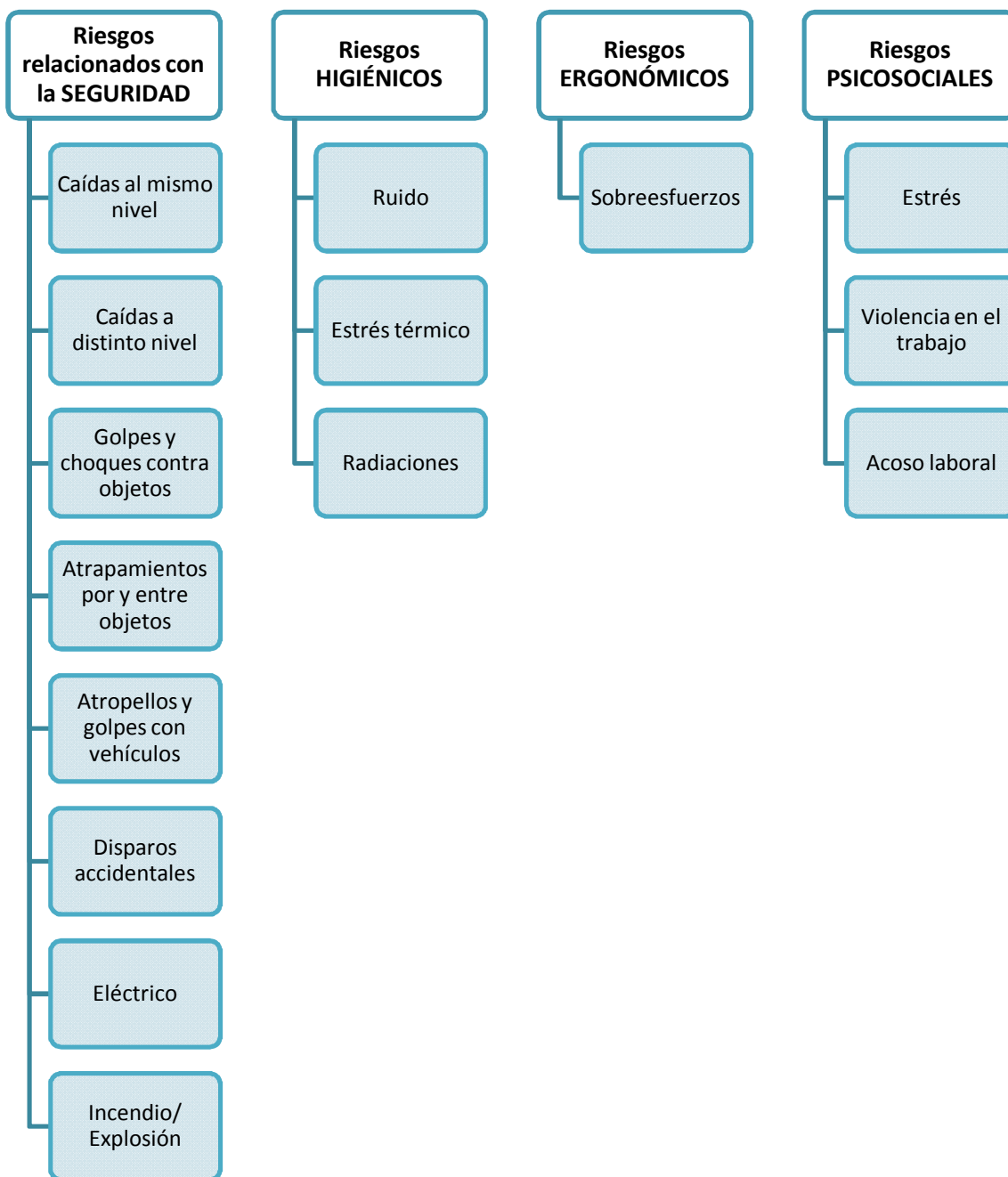
A continuación se detallan en profundidad tanto los riesgos del puesto del/la vigilante de seguridad, como aquellos específicos del género femenino, que en ocasiones, las propias trabajadoras desconocen y, otras veces, no son conscientes de estar expuestas a estos riesgos. Por ello, se deben dar a conocer a las trabajadoras para concienciar de su importancia en relación a los posibles efectos sobre su salud.

3.1. Riesgos del puesto de trabajo

Los/as vigilantes de seguridad durante la actividad que desarrollan se pueden encontrar distintos peligros que pueden ser el origen de un riesgo. Hay que conocer esos peligros para evitar los riesgos, siempre que sea posible, y en caso contrario, reducirlos, con el fin de que no se produzcan daños en la salud de los/as vigilantes.

En el siguiente resumen se exponen los riesgos a los que pueden estar expuestos los/as vigilantes de seguridad.

Riesgos del puesto del trabajo de vigilante de seguridad



Atención:

No todos los vigilantes están expuestos a estos riesgos, dependerá del lugar de trabajo donde desarrollen su servicio. Por ejemplo, la exposición a ruido sería en el caso de trabajar en una nave industrial, aeropuerto, etc.

Hay determinados riesgos que no son fáciles de identificar, por tanto, ¿Cómo sabe un vigilante de seguridad a qué riesgos está expuesto? ¿Cómo identifica si tiene estrés? ¿Puede distinguir cuando sufre agresiones verbales si es acoso?

Estas cuestiones sólo pueden responderse si se ha realizado una evaluación de los riesgos en el puesto de trabajo y se le ha dado a conocer al/la trabajador/a. Es de vital importancia identificar el origen del riesgo, es decir, las causas que lo pueden producir y de esta manera, se podrá evitar o adoptar las medidas preventivas y/o de protección que procedan.

Así, se muestra en los siguientes apartados las posibles causas que pueden dar lugar a un riesgo concreto en el puesto de vigilante de seguridad.

3.1.1. Riesgos relacionados con la seguridad

Riesgos	Causas
■ Caídas al mismo nivel	Pueden producirse en el desplazamiento del vigilante de seguridad por el lugar de trabajo, posibles suelos resbaladizos o la existencia de desniveles en el suelo u objetos que produzcan tropiezos.
■ Caídas a distinto nivel	Pueden originarse al subir o bajar por las escaleras del centro de trabajo de un cliente o por la presencia de un hueco en el suelo sin las protecciones adecuadas.
■ Golpes y choques contra objetos	Pueden ser causados porque existan objetos en el lugar de trabajo del vigilante de seguridad (por ejemplo mobiliario como mesas, armarios, etc.).
■ Atrapamientos por y entre objetos	Pueden producirse por la posibilidad de quedar atrapada alguna parte del cuerpo con elementos móviles como puertas mecánicas, ascensores, etc.

Riesgos	Causas
■ Atropellos y golpes con vehículos	Pueden ser debidos al desplazamiento del vigilante con vehículos (por ejemplo, vigilantes de seguridad de blindados o con vehículos patrulla).
■ Disparos accidentales	Pueden producirse por un uso inadecuado del arma o por no poner el seguro de la misma.
■ Eléctricos	Pueden ser causados por la existencia de equipos eléctricos y cuadros eléctricos en el lugar de trabajo del vigilante, además de la propia instalación eléctrica.
■ Incendio/Explosión	Puede originarse por chispas eléctricas y existencia de material combustible y/o inflamable en el centro de trabajo del servicio en el que está el vigilante de seguridad.

3.1.2. Riesgos higiénicos

Riesgos	Causas
■ Ruido	Puede originarse por equipos de trabajo en funcionamiento (maquinaria, sistemas de ventilación y climatización, etc.).
■ Estrés térmico	Puede producirse por la exposición a condiciones climáticas adversas (altas y/o bajas temperaturas).
■ Radiaciones	Pueden ser causadas en puestos de control de acceso en los que se usan escáner.

3.1.3. Riesgos ergonómicos

Riesgos	Causas
<p>■ Sobreesfuerzos</p>	<p>Pueden darse por:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Bipedestación prolongada, es decir por largas jornadas en posición de pie. - Posturas forzadas (en el manejo de cargas o al sentarse en posturas incorrectas en la vigilancia a través de cámaras, etc.). - Movimientos repetitivos, aunque es menos habitual, puede producirse en determinadas tareas (contar dinero, realización de rondas, etc.) - Manipulación de cargas (por ejemplo, paquetes, sacas, etc.).

3.1.4. Riesgos psicosociales

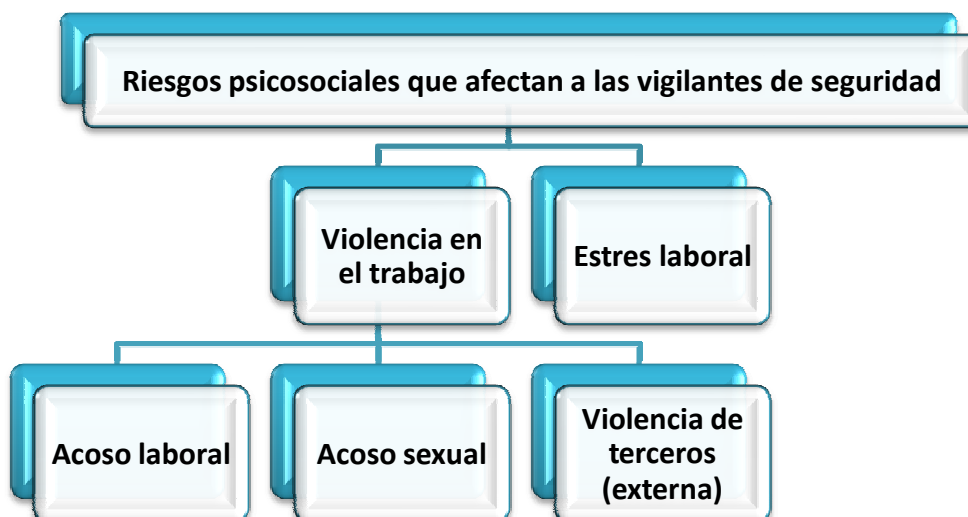
Riesgos	Causas
<p>■ Estrés</p>	<p>Puede producirse por factores muy diversos: los turnos, el trabajo en solitario, ambiente de trabajo hostil, doble presencia, etc.</p>
<p>■ Violencia en el trabajo</p>	<p>Se engloba tanto la violencia externa (de terceros) que podría darse en el caso de un vigilante que realiza tareas asociadas con la atención al público, como violencia interna, que se puede producir entre compañeros/as o por un superior.</p>
<p>■ Acoso laboral</p>	<p>Es un tipo de violencia que puede ocasionarse cuando se producen conductas dirigidas, de forma reiterada y prolongada hacia a un/a vigilante de seguridad por otra persona (un superior o compañero).</p>

3.2. Riesgos desde la perspectiva de género

Hay que tener en cuenta que existen riesgos que se deben considerar específicos del género femenino, en el caso de las vigilantes de seguridad, estos riesgos se pueden englobar en **riesgos psicosociales** y **riesgos ergonómicos**. A continuación se realiza un tratamiento detallado de éstos con el propósito de que las trabajadoras puedan identificar si están expuestas a este tipo de riesgos, conozcan los daños que pueden producirse y, en base a ello, se determinen actuaciones a aplicar.

3.2.1. Riesgos psicosociales

En relación a los riesgos psicosociales, aquellos que tienen una mayor incidencia en las vigilantes de seguridad, son los relacionados con la **violencia en el trabajo** y con el **estrés laboral**, tal y como se muestran en el siguiente esquema.



■ Acoso laboral

Hay una gran variedad de definiciones para determinar qué es acoso laboral con diferentes matices, pero si se considera el punto de vista preventivo, se define acoso laboral como:

Exposición a conductas de violencia psicológica, dirigidas de forma reiterada y prolongada en el tiempo, hacia una o más personas por parte de otra/s que actúan frente aquella/s desde una posición de poder (no necesariamente jerárquica). Dicha exposición se da en el marco de una relación laboral y supone un riesgo importante para la salud. (NTP 854, del INSHT)

Al analizar esta definición, una vigilante de seguridad podrá identificar si sufre o no acoso laboral, por ello, a continuación, se examina en detalle.

1. ¿Qué tipo de conductas se consideran violencia psicológica?

Se muestran ejemplos de conductas que se pueden considerar violencia psicológica hacia una vigilante de seguridad:

- **Ataques con medidas organizativas**
 - ➔ Asignarla tareas sin sentido o degradantes.
 - ➔ Cuestionar sus decisiones.
 - ➔ Juzgar el trabajo de forma ofensiva.
- **Ataques a las relaciones sociales**
 - ➔ Restringir a los compañeros hablarla.
 - ➔ No comunicarse con ella.
 - ➔ Tratarla como si no existiera.
- **Ataques a la vida privada**
 - ➔ Críticas a su vida privada.
 - ➔ Mofarse de su físico.
- **Violencia física**
 - ➔ Amenazas de violencia física.
 - ➔ Maltrato físico.
- **Ataques a las actitudes**
 - ➔ Ataques a actitudes y creencias políticas.
 - ➔ Ataques a actitudes y creencias religiosas.
- **Agresiones verbales**
 - ➔ Insultarla.
 - ➔ Amenazarla.
- **Rumores**
 - ➔ Hablar mal de ella a sus espaldas.
 - ➔ Difundir rumores sobre ella.

Si una vigilante de seguridad se encuentra en alguna de estas situaciones debe comunicarlo a su delegado/a.

2. ¿Quiénes son los implicados?

Como partes implicadas están el **acosador (compañero o un superior)** y la **acosada (la vigilante de seguridad)**.

El **acosador** tiene más recursos, apoyo o una posición superior a la de la trabajadora, se vale de estos factores para llevar a cabo esos comportamientos hostigadores.

La **acosada** interpreta la situación como una amenaza a su integridad. Generalmente, la víctima no sabe cómo afrontar estas situaciones para cambiarlas ni tampoco sabe controlar la parte emocional, lo que **conlleva a la víctima a una ansiedad propia del estrés**.

Aunque parece obvio, no hay que olvidar que para que se considere un acoso laboral, se debe presentar en el marco de una relación laboral.

También se incluyen aquellas situaciones que, aunque puedan venir originadas por conflictos extralaborales, se den en el lugar de trabajo, ya que será responsabilidad del empresario garantizar la salud de todo el personal en el periodo que incluye la relación laboral.

3. ¿Cuál es la duración para que se considere acoso?

Los comportamientos anteriormente citados deben producirse de **forma reiterada**, lo que implica que no están incluidos hechos aislados como conflictos puntuales entre trabajadores/as, que se consideraría un riesgo de tipo psicosocial pero no acoso laboral.

Asimismo, también se debe existir una **continuidad en el tiempo** para que se entienda como acoso laboral.

Para considerar el acoso laboral como riesgo no es necesario demostrar la intención de hacer daño por parte de acosador, sin embargo, si resulta necesario demostrarlo fuera del campo de la prevención de riesgos laborales.

■ Acoso sexual

El acoso sexual se define desde el punto de vista legal (L.O. 3/2007 de 23 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres) como:

Exposición a cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular, cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Lo más característico de esta definición actualizada es que se centra únicamente en el carácter ofensivo, intimidatorio o degradante de la conducta, lo que significa que el hecho constituye en sí mismo un acoso sexual, independientemente de que la persona rechace o se someta al acoso.

Por otro lado, hay que reseñar que es diferente al término **acoso por razón de sexo**, cuya definición es la siguiente:

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.

¿Qué diferencia hay entre acoso sexual y acoso por razón de sexo? La diferencia radica que en la primera, el acoso tiene un fin sexual; y en la segunda, se centra en un acoso por el hecho de pertenecer al sexo femenino.

Acoso sexual ≠ Acoso por razón de sexo

Ambos tipos de conducta constituyen una muestra de la desigualdad entre hombres y mujeres en el ámbito laboral, y como tal, vulneran el principio de igualdad.

En este tipo de situaciones, el comportamiento de la acosada se manifiesta de distinta manera: negar que está ocurriendo, tratar de olvidar los acontecimientos o culparse así misma, en cualquier caso ejerce un impacto negativo sobre el bienestar físico y psicológico de la acosada.

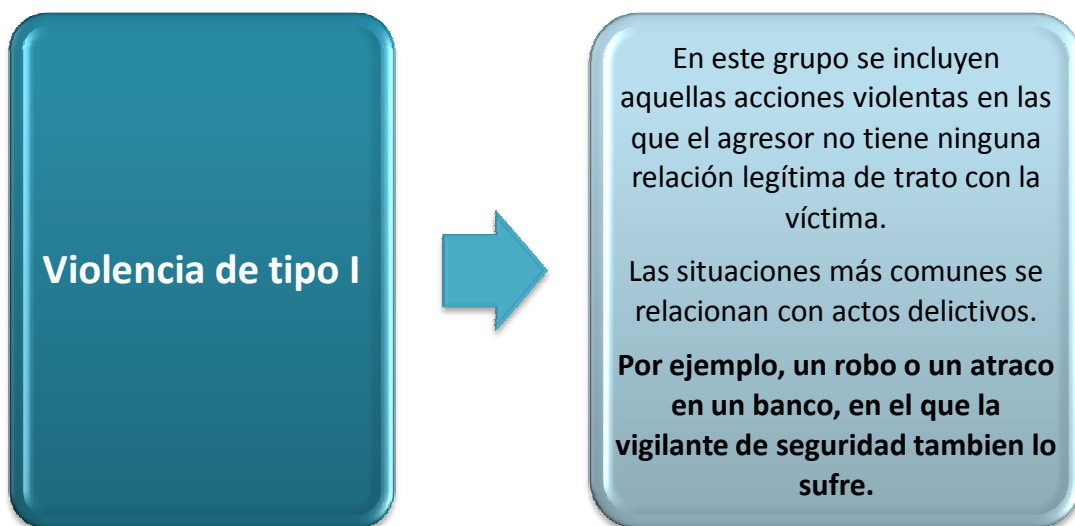
Como consecuencia, la mujer que lo padece puede sufrir **problemas físicos** asociados al estrés (trastornos del sueño, dolores de cabeza, problemas gastrointestinales, etc.) y **problemas psicológicos** como graves traumas emocionales, ansiedad, depresión, estados de nerviosismo, sentimientos de desesperación y de indefensión, de impotencia, de cólera, de aversión, de baja autoestima, etc.

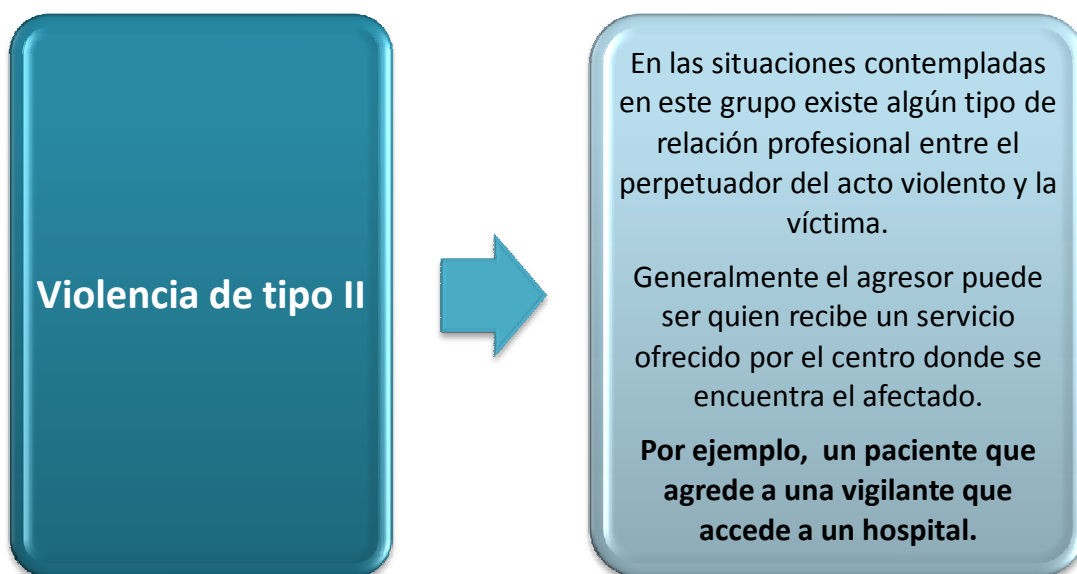
Cualquier indicio de posible acoso sexual o acoso por razón de sexo hacia una vigilante de seguridad hay que aplicar soluciones.

Además, hay que recordar que el acoso sexual está tipificado como delito con pena de prisión o multa para el acosador.

■ **Violencia de terceros (externa)**

Uno de los riesgos a los que están expuestas las vigilantes de seguridad es la violencia de terceros o violencia externa que deriva de la interrelación con otras personas ajenas a la empresa. Hay que distinguir dos tipos de violencia de terceros que pueden sufrir las vigilantes de seguridad:





Así, la vigilante de seguridad puede sufrir **atracos o robo** (violencia de tipo I) y/o **agresiones de terceros por un cliente de un centro comercial, un paciente de un hospital, etc.** (violencia de tipo II). La posibilidad de que puedan darse los dos tipos de violencia es común en este sector, por lo que los daños a la afectada también se incrementan.

También hay que hacer una distinción sobre el tipo de **agresión** a la que puede estar expuesta la vigilante de seguridad, diferenciándose así, agresión verbal y agresión física.



- **Agresión verbal:** Se manifiesta en forma de abusos verbales, amenazas, palabras vejatorias, gritos, gestos, insultos, coacciones e injurias. En este caso la vigilante afectada puede sufrir un daño psicológico.
- **Agresión física:** Se presenta en forma de empujones, golpes, patadas, puñetazos, cabezazos, bofetadas, arañazos, mordiscos, pellizcos, puñaladas e incluso disparos. En este caso la vigilante afectada puede sufrir un daño físico y/o psicológico.

Generalmente, no se les presta la atención requerida a la agresión verbal o, se asume como parte integrante del trabajo, aún siendo más frecuentes que las agresiones físicas y pudiendo llegar a producir importantes efectos sobre las mujeres que las sufren.

Si una vigilante de seguridad sufre agresiones verbales se debe actuar y no permitir que ocurran bajo ninguna circunstancia.

■ Estrés laboral

Hoy en día el estrés laboral es uno de los riesgos más frecuente derivados de la situación laboral existente en el país. Si nos centramos en el sector de la Seguridad privada, las causas que lo producen pueden ser muy variadas: trabajo a turnos, trabajo en solitario, conflictos entre compañeros o superiores, etc.

¿Qué posibles causas pueden producir estrés laboral en las vigilantes de seguridad?	
■ Sobrecarga	<p>Hay determinados momentos que las vigilantes de seguridad asumen más carga porque tienen que demostrar que están igual de capacitadas que los hombres.</p> <p>En las vigilantes de seguridad se produce la dobles presencia (relación trabajo-hogar), ya que, en general, son las mujeres las que asumen las responsabilidades del hogar y la familia.</p>
■ Las relaciones con los compañeros	<p>El trabajo de vigilante de seguridad suele realizarse en “soledad” por lo que no suele haber relación entre compañeros. Cuando se trabaja con algún compañero, al estar largas jornadas, en ocasiones, surgen conflictos, y en el caso de la mujer vigilante, se llegan a producir agresiones verbales descalificativas.</p> <p>Las vigilantes que, además, solicitan turnos de mañana para conciliar la vida familiar, no suelen recibir un buen trato de los compañeros.</p>

¿Qué posibles causas pueden producir estrés laboral en las vigilantes de seguridad?

<p>■ Las relaciones con los superiores</p>	<p>En general las relaciones con sus superiores se limitan a recibir instrucciones respecto al trabajo, turno, servicio, etc. No se suele fomentar el trabajo en equipo y, por lo tanto, a los trabajadores/as no se les consulta ni se les hace partícipes en la toma de decisiones.</p> <p>El hecho de tener mujeres en un servicio, hay superiores que lo ven como un problema por la posibilidad de quedarse embarazada o porque pueda necesitar tiempo para atención de hijos u otros familiares.</p>
<p>■ Los turnos y nocturnidad</p>	<p>Es uno de los aspectos inherentes al trabajo desarrollado en el sector de Seguridad Privada.</p> <p>Estudios realizados sobre el tema, demuestran que las personas que trabajan a turnos tienen una menor satisfacción con el trabajo que aquellas que trabajan en jornada laboral diurna, siendo una de las causas, la falta de adaptación por la alteración del ritmo biológico (hábitos alimentarios, alteración del sueño, etc.).</p> <p>Además, la distribución de las horas trabajadas afecta no solo a la vida laboral sino a la personal; así, las mujeres vigilantes que asumen las responsabilidades del hogar e hijos u otros familiares, no encuentran coincidencias horarias para desarrollarlas.</p>
<p>■ Las posibilidades de promoción</p>	<p>En general, se trata de un sector en el que las posibilidades de promoción son escasas, y en el caso de ser vigilante de seguridad mujer más aún porque hoy en día todavía no se reconoce su valía.</p>

Como se ha mencionado, en las mujeres, una de las causas que pueden desembocar en estrés y que las afecta en mayor grado que a los hombres, es la **doble presencia** (relación trabajo-hogar), hecho que se ha puesto de manifiesto en los estudios tanto bibliográficos como en los estudios cualitativos derivados del trabajo de campo que se han realizado en el marco de este proyecto; por ello vamos a tratar este aspecto.

En general, las mujeres se responsabilizan de la mayor parte del trabajo doméstico y familiar, realizando una “doble jornada”, una, dentro del ámbito laboral, y otra, fuera del ámbito laboral (trabajo doméstico), lo que supone una sobrecarga, con el añadido de que esta situación se agrava en las mujeres vigilantes de seguridad por los turnos y el trabajo en fines de semana y festivos, que dificultan la conciliación de vida laboral y familiar y, por tanto, genera estrés.

Estos aspectos requieren una atención especial, particularmente desde la prevención de riesgos laborales en el sector de la Seguridad Privada, principalmente para evitar los efectos derivados de los mismos, entre los que se destacan trastornos cardiovasculares, mentales, respiratorios, gastrointestinales, dermatológicos, músculo-esqueléticos, inmunitarios o endocrinos.

La doble presencia es un aspecto que se debe considerar en los planes de igualdad de la empresa para lograr una verdadera conciliación de la vida laboral y familiar, como puede ser aplicando una gestión flexible de la jornada laboral y, permitiendo a las trabajadoras un mayor control sobre su vida profesional y sobre sus responsabilidades personales y familiares.

3.2.2. Riesgos ergonómicos

Las mujeres, en general, sufren trastornos músculo-esqueléticos en mayor proporción que los hombres, por ello, es importante incidir en los riesgos más frecuentes a los que están expuestas desde el punto de vista ergonómico, que son sobreesfuerzos relacionados con bipedestación prolongada, posturas forzadas, trabajos repetitivos y manipulación manual de cargas.



■ Posturas forzadas

La postura forzada se produce cuando el cuerpo deja de mantener su **postura neutra** durante un tiempo significativo de la jornada, de esta forma se pueden dar dos tipos de posturas:

Postura neutra

- Es la posición óptima de cada articulación donde se puede aplicar la mayor fuerza, el mayor control sobre los movimientos y la menor tensión física.



- **Postura estática:** Se produce cuando alguna parte del cuerpo se encuentra mantenida más de 4 segundos ya sea el tronco, las extremidades superiores, las inferiores, el cuello y/o la cabeza.

Ejemplo:

Quando una vigilante de seguridad se encuentra en un control de acceso de entrada y salida de personas en una garita sentada en una postura inadecuada: cuello en flexión (hacia abajo) y tronco también en flexión (hacia delante).

¿También en la bipedestación prolongada se adoptan posturas forzadas? Tanto en la sedentación (postura sentada) como en la bipedestación (postura de pie) prolongada se adoptan posturas forzadas, aunque esta última es más característica del sector de Seguridad privada.

- **Postura dinámica:** Se produce cuando alguna parte del cuerpo se encuentra en movimiento ya sea el tronco, los brazos, las piernas, el cuello y la cabeza.

Ejemplo:

Cuando una vigilante de seguridad realiza rondas en un centro de trabajo y que, además, tiene que estar subiendo y bajando escaleras.

En el caso de las vigilantes de seguridad, las zonas del cuerpo más afectadas por adoptar posturas forzadas durante el desarrollo de su trabajo pueden ser:

- Cadera y muslo
- Rodilla
- Piernas, tobillos y pie

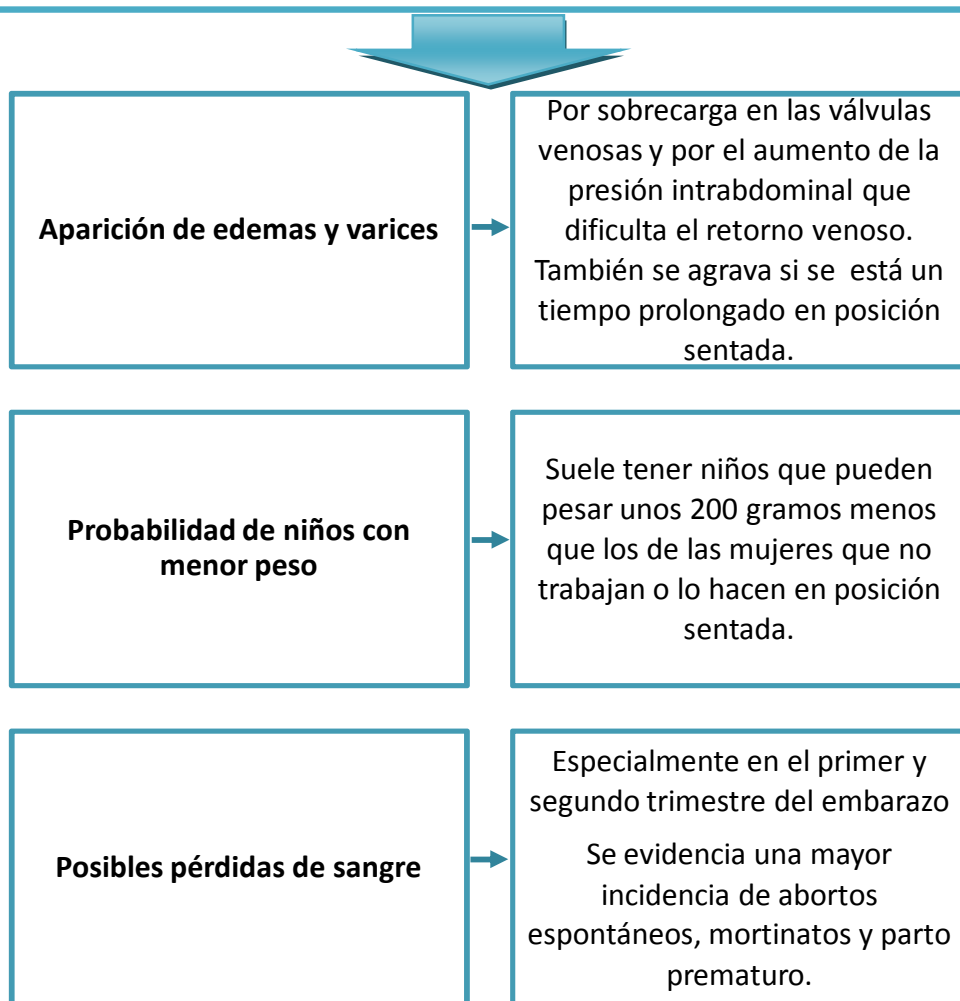
Los daños que puede sufrir una vigilante de seguridad por las posturas forzadas adoptadas se agravan si la postura va acompañada del manejo de cargas o si requiere de la realización de movimientos repetitivos.

■ Bipedestación prolongada

Como se ha comentado anteriormente, en el sector de seguridad privada, la actividad realizada por los vigilantes de seguridad se caracteriza por mantener **posturas de pie de forma prolongada (bipedestación prolongada)**. El trabajar de pie frecuentemente puede provocar entre otros daños: dolor en los pies, hinchazón de las piernas, venas varicosas, fatiga muscular general, lumbalgias, rigidez en el cuello y los hombros.

Cuando se mantiene una postura de pie sin movimiento se dificulta el suministro de sangre a los músculos, provocando fatiga y dolor muscular en piernas, espalda y cuello. Se puede llegar a producir una inflamación en las venas por acumulación de sangre en las piernas, pudiendo aparecer varices. También se contribuye a que las articulaciones de la columna, caderas, rodillas y pies se inmovilicen temporalmente o se bloqueen.

En postura de pie, estas lesiones se agudizan en el caso de las mujeres en situación de embarazo



■ Movimientos repetitivos

No es muy común que existan movimientos repetitivos en el sector de Seguridad privada ya que tienen que cumplirse al menos una condición específica para que una tarea se considere repetitiva.

Una tarea es repetitiva si...

- está constituida por ciclos o
- se realiza una misma acción más de la mitad del tiempo que dura la tarea.

Generalmente, el tipo de tareas que se desarrollan en este sector no constituyen ciclos, este tipo de tareas se dan en sectores que tienen cadenas de montaje o de fabricación de piezas. Por tanto, una tarea determinada será repetitiva en el sector de Seguridad Privada cuando se realice una misma acción más de la mitad del tiempo que dura la tarea y, supondrá un riesgo para la trabajadora si la desarrolla durante al menos 2 horas.

Se podrían considerar tareas repetitivas recuento de dinero, carga y descarga de vehículos blindados en servicios de transporte de fondos, realización de rondas, etc.

Los movimientos repetitivos pueden producir en las vigilantes de seguridad trastornos músculo esqueléticos asociados a extremidades superiores, algunas de las lesiones más destacadas son:

- ➔ En la mano y muñeca: tendinitis y síndrome del túnel carpiano.
- ➔ En el brazo y codo: Epicondilitis.
- ➔ En hombro: Tendinitis.

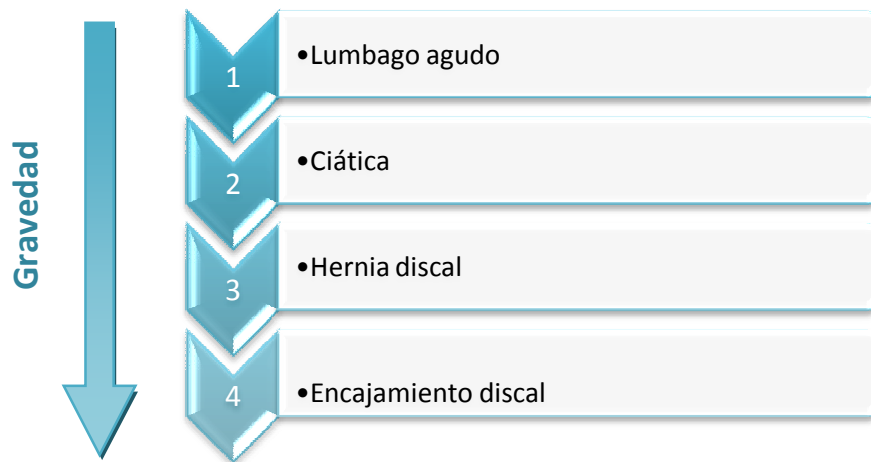
■ Manipulación manual de cargas

En ocasiones, las vigilantes de seguridad tienen que manipular cargas, en tareas como carga y descarga de sacas en vehículos blindados y su transporte mediante carros, realizando operaciones como levantar, colocar, empujar, tirar o desplazar.

El peso máximo recomendado para manipular cargas en condiciones correctas para mujeres es de 15 Kg, pero hay que mencionar que a partir de 3 Kg ya entraña un riesgo para la trabajadora.

Cuando el manejo de una carga se efectúa de forma incorrecta puede provocar una lesión, concretamente, en la zona dorso lumbar, aunque también provoca lesiones en manos y brazos.

Algunas de las lesiones más comunes producidas por una manipulación inadecuada que pueden sufrir las vigilantes de seguridad, de menor a mayor gravedad son las siguientes:



No hay que olvidar los aspectos ergonómicos desde la perspectiva de género, siendo primordial identificarlos y evaluarlos.

Además, la participación de las trabajadoras en la adopción de medidas preventivas permitirá mejorar las condiciones de trabajo fomentando la igualdad de género.

Por ello, es importante que las vigilantes de seguridad expongan las propuestas de mejora que conlleven a reducir trastornos-músculo-esqueléticos.

4. Propuestas prácticas de mejora para incluir la perspectiva de género en prevención de riesgos laborales

En la lucha por la igualdad de género, el ámbito laboral juega un papel determinante y en consecuencia, las actuaciones en materia de seguridad y salud laboral. Está demostrado que la adopción de un enfoque de seguridad y salud en el trabajo “neutro con las cuestiones de género” no contribuye a reducir las lagunas de conocimiento ni a mejorar la eficacia de la prevención.

Las propuestas prácticas de mejora que se presentan a continuación parten de los resultados obtenidos en los diferentes estudios realizados en este proyecto y de las aportaciones del personal que ha participado en las entrevistas y los grupos de discusión pertenecientes al estudio cualitativo.

Estas propuestas pretenden incidir en la mejora de las condiciones de trabajo de los/as vigilantes de seguridad, incluyendo la perspectiva de género. Son coherentes con los resultados analizados y con el marco legislativo.

En primer lugar, respecto al contexto social actual, hay que tener en cuenta que un equilibrio adecuado entre la vida laboral y privada de hombres y mujeres depende de una organización del trabajo moderna, de la disponibilidad de servicios asistenciales de calidad que sean asequibles y de una repartición más equitativa de las responsabilidades familiares y las tareas domésticas.

La posibilidad de conciliar el trabajo y la familia tiene repercusiones directas en el empleo, la posición en el mercado de trabajo, la retribución y la independencia económica de las mujeres a lo largo de toda su vida. Un reto importante consiste en centrarse en políticas e incentivos para alentar a los hombres a que asuman más responsabilidades familiares y facilitar el que puedan hacerlo⁸.

⁸ La perspectiva de género en la prevención de riesgos laborales: Oportunidades de Actuación. 2010. OSALAN.

El objetivo principal de la prevención de riesgos laborales es proteger a todos los trabajadores y trabajadoras de la exposición a aquellas situaciones o actividades laborales que pueden provocar un daño en la salud. Por tanto, incorporar la perspectiva de género en este ámbito significa poner el mismo nivel de atención, de preocupación y de recursos en los diferentes tipos de riesgos que causan daños a la salud. Un elemento fundamental para la incorporación de la perspectiva de género en la seguridad y la salud laboral es tener en cuenta que hay desigualdades importantes en las condiciones laborales y de trabajo de mujeres y hombres, que consecuentemente comportan desigualdades en la exposición a los riesgos laborales.

4.1. Propuestas generales para las empresas

El compromiso en materia de igualdad en el ámbito de PRL debe partir de la dirección de la empresa, ya que si perspectiva de género no se incluye en el diseño de la estrategia general de la organización, es poco probable que ésta pueda integrarse en todos los niveles de la estructura y hacerse efectiva en el funcionamiento de la empresa y por tanto en las condiciones laborales de trabajadores y trabajadoras. Con el objetivo de que la perspectiva de género se implante de forma real en el ámbito de la seguridad y salud, desde la empresa se pueden poner en marcha las siguientes propuestas prácticas:

- En general, las empresas deben plantearse una **nueva estrategia de gestión** de prevención de riesgos laborales en la que se de especial relevancia a la perspectiva de género. En primer lugar, por todo lo expuesto, se ha justificado la necesidad de elaborar por parte de las empresas, **políticas de prevención** donde se comprometan a **integrar la igualdad** entre trabajadores y trabajadoras y en segundo lugar, que se **garanticen las prácticas preventivas** a todos los trabajadores y trabajadoras, teniendo en cuenta el género.
- Si pretendemos que se produzca un cambio en el clima de trabajo que no sea discriminatorio, hay que dar a entender la importancia de los programas de prevención e igualdad para que sean comprendidos y asumidos por todos los niveles jerárquicos de la organización. El compromiso en esta materia ha de partir de la dirección, y se debe **sensibilizar y formar específicamente a responsables y mandos** en las empresas para que sepan actuar como buenos líderes, creando a su vez entornos de trabajo comprometidos con la prevención y la igualdad.

- Asimismo, y para que llegue a todos los niveles de las empresas, deberán ejecutarse **programas de formación e información a todos los trabajadores** para **promover la igualdad de género** entre compañeros y compañeras. Los programas deben ser adecuados en contenido y deben permitir una mayor comprensión de los conocimientos en cuanto a temas de igualdad y clima laboral.
- **Es esencial asesorar y sensibilizar a través de la representación sindical** sobre la igualdad de oportunidades y de trato en el entorno laboral, ayudando a identificar las necesidades del colectivo, ofreciendo la proposición y negociación de cláusulas específicas en los convenios colectivos.
- **En los órganos de representación y negociación** en los que estén presentes los/las trabajadores/as, como en los Comités de empresa, comités de seguridad y salud etc. **se deben promover prácticas de participación y reorganización de trabajo**. La Ley de Prevención de Riesgos Laborales reconoce el derecho de participación de los/as trabajadores/as en el ámbito de la seguridad y salud, ya que permite que la prevención sea más eficaz. No obstante, en la participación pueden haber desigualdades de género, ya que ésta es más frecuente entre personas trabajadoras cualificadas y con una ocupación fija, por lo que, es primordial, que el empresario fomente y facilite la participación de las mujeres vigilantes de seguridad.
- **La participación de las mujeres en la toma de decisiones relativas a la seguridad y la salud laborales** debe formar parte del sistema de prevención de riesgos de la empresa. Las trabajadoras deberían estar representadas y participar directamente en la toma de decisiones relativas a la seguridad y la salud laborales. Los propios puntos de vista de las mujeres, sus experiencias, conocimientos y aptitudes deberían reflejarse en la formulación y aplicación de estrategias de fomento de la salud en el ámbito de la seguridad y la salud en el trabajo.
- Una medida para evitar que se presenten situaciones de segregación, acoso y violencia es **proporcionar a los/as trabajadores/as las estrategias a seguir** por la empresa para fomentar una igualdad de género, quedando recogidas en un Código ético, de manera que queden definidos los principios que definen el estándar del comportamiento específicamente en una empresa. Generalmente, contendrá normas del comportamiento profesional y personal dentro de la misma.

- **Promover a la mujer vigilante de seguridad** mediante la **concienciación de usuarios** de los servicios de seguridad, potenciando el reconocimiento de sus capacidades y competencias en su trabajo, e integrando estas acciones en la estrategia de la empresa en todos los niveles y departamentos, dirección, responsables, comerciales, etc., De esta manera se puede cambiar la imagen masculinizada del puesto de vigilante de seguridad y favorecer que la mujer vigilante pueda tener igual de oportunidades que un hombre en el desempeño de su trabajo.
- Siguiendo la línea de igualdad y evitando la segregación, una de las formas más sutiles de transmitir la discriminación por género es a través del lenguaje y la comunicación, por lo que se debe insistir en **realizar campañas de sensibilización para fomentar un lenguaje no sexista** dentro de la empresa, para ello se deben elaborar actuaciones del tipo formación e información a todo el personal laboral. Existen herramientas que se pueden divulgar, como manuales para el uso no sexista del lenguaje y otras actividades específicas.
- Según el artículo 6 bis del convenio colectivo, en la actualidad, todas las empresas del sector se encuentran con la obligación de elaborar e implantar un plan de igualdad, no obstante, no todas las empresas lo disponen. Se trata de un instrumento de incorporación de la igualdad entre mujeres y hombres en el funcionamiento y gestión diaria de las empresas, por lo que sería ventajoso en todos los aspectos que se pudiera disponer de uno en todas ellas.

Para conseguir este objetivo, es necesario **informar y sensibilizar de los beneficios de establecer e implantar planes de igualdad en todas las empresas**. También es necesario transmitir la necesidad de elaboración de **planes específicos** para que sean **efectivos**. Para ello, se debe realizar un estudio exhaustivo de las condiciones, así como una valoración de la situación de las mujeres y hombres que trabajan en la empresa y detectar la presencia de discriminaciones y desigualdades que puedan llegar a acontecer.

- En la práctica, las grandes empresas disponen de los planes de igualdad. No obstante, y a pesar de que es obligatoria una efectiva implantación de los planes, no todo el personal de la empresa ha sido informado de forma apropiada del contenido del Plan de Igualdad, por lo que se deberá **facilitar la información de los planes de igualdad** de la empresa para que exista un conocimiento de los mismos a todos los niveles, así como las actuaciones que se van a desarrollar en el marco de dicho plan.

- Los protocolos de actuación ante el acoso o la violencia son la hoja de ruta que sirve para proceder en caso de padecer o sospechar que alguien sufre este tipo de situaciones, por lo que disponer de este tipo de protocolos es esencial para que los/as trabajadores/as conozcan el sistema de actuación frente a los riesgos psicosociales de acoso laboral, acoso sexual y violencia en el trabajo.
- **Es imprescindible la realización de evaluaciones de comprobación de la eficacia de la implantación de los planes de igualdad y las medidas derivadas de los mismos** que permitan comprobar la efectividad de los planes. En la metodología de elaboración de un plan de igualdad se muestra la necesidad de realizar un sistema de seguimiento y evaluación, el cual deberá permitir conocer los efectos producidos en los diversos ámbitos de actuación, tanto el impacto de cada acción como los resultados obtenidos, valorando si se han corregido los desequilibrios detectados. Además nos proporcionará la información relativa al grado de consecución de los objetivos planteados.
- Es necesario **promover y sensibilizar sobre las buenas prácticas** y métodos para incluir el género en la evaluación de riesgos e involucrar a las trabajadoras y fomentar activamente un enfoque sensible al género en relación con la evaluación de riesgos en el trabajo. Para ello, se requiere sensibilización y formación, respaldadas por información adecuada sobre el lugar de trabajo.
- **Proporcionar ayuda externa para el tratamiento de los riesgos psicosociales a nivel personal** para cada trabajador/a puede constituir una medida muy beneficiosa para la seguridad y salud en la empresa. Esta es una medida para asistir a las personas que puedan sufrir algún tipo de riesgo psicosocial, ya que sabemos que cuando las personas sufren algún tipo de acoso o violencia, se producen secuelas sobre su salud e incluso la de sus compañeros. Dichas situaciones de acoso pueden venir acompañadas de síntomas que pueden derivar en estrés postraumático, depresión, ansiedad, etc., que pueden ser tratadas de forma profesional.
- **Como medida de participación y consulta de los/as trabajadores/as en la empresa, puede aportar un gran valor la creación de un grupo o departamento de personal con conocimientos** para gestionar quejas, sugerencias como por ejemplo una oficina del defensor del empleado.

- Una de las medidas más extendidas, para favorecer la conciliación laboral y familiar es la de **facilitar ayudas a la familia como guarderías** en el centro de trabajo o cercanas al mismo para una mejor gestión del tiempo.
- Existen empresas de las que se puede **adquirir ideas**, como las que vienen de los sectores pertenecientes a la integración social donde se dispone de diferentes ejemplos de ayudas sociales, escolares, promoción de acampadas, excursiones, actividades en periodos vacacionales, etc. con el fin de la promoción de la conciliación de la vida laboral y familiar.
- Tal y como hemos visto en el estudio, existe un gran número de empresas de pequeño tamaño en el sector, donde se necesita **fomentar y apoyar desde el punto de vista de asesoramiento en cuanto a actuaciones preventivas** a través de la acción sindical.
- **La evaluación de riesgos en el puesto debe basarse en los trabajos realmente ejercidos por los/as trabajadores/as.** La evaluación de la exposición debe mejorarse y no debe basarse en el cargo desempeñado, sino en la situación de trabajo real y las tareas que desempeñan las personas.

Realizar evaluaciones de riesgo específicas, teniendo en cuenta a la persona y el puesto de trabajo no sólo es necesario sino que además constituye un requisito legal. Para la identificación y evaluación de riesgos se deben examinar las tareas que verdaderamente realizan, y conocer el auténtico contexto de trabajo contando con la participación de mujeres y hombres, dejando a un lado descripciones genéricas del puesto. Una vez realizado este estudio se constatará la necesidad de realizar intervenciones preventivas en situaciones reales. Si bien es cierto que para este punto se deberán adaptar las herramientas de investigación estándar para el análisis de los trabajos de hombres y mujeres separadamente.

- Para el desarrollo del punto anterior será necesario **garantizar el enfoque desde la perspectiva de género** por parte de los técnicos de prevención tanto en los documentos técnicos realizados como en sus actuaciones, que se puede desarrollar mediante información y formación en igualdad aplicable al trabajo del día a día.

- El Plan de Prevención de Riesgos Laborales recoge las características fundamentales de la política y la práctica de la prevención en la empresa, así como de su organización. Se puede **mejorar la actividad preventiva** si se **recogen en este plan los criterios y los compromisos generales** que guiarán la actividad preventiva en relación con el género, como por ejemplo:
 - El conjunto de las actividades preventivas que se realicen en la empresa deben ser sensibles al género.
 - El conjunto de datos relacionados con las condiciones de trabajo, la exposición a los riesgos y los daños en la salud se tienen que presentar, de manera sistemática, desagregadas por sexo.
 - Se deben acordar y llevar a cabo actividades dirigidas a la participación de las mujeres en el conjunto de las actividades en materia de seguridad y salud en el trabajo.

- Para poder incidir y reforzar las intervenciones preventivas ante riesgos ergonómicos y psicosociales, es necesario basarse en la evaluación de riesgos, por lo que se deberá **evaluar específicamente** y siguiendo el enfoque de género los **riesgos ergonómicos y psicosociales** en los puestos de trabajo del sector. Asimismo, posteriormente deberá reevaluarse para comprobar la efectividad de las medidas aplicadas.

- **Establecer vínculos entre acciones de igualdad y seguridad y salud en el trabajo:** contemplar condiciones de trabajo en las políticas de igualdad, y acoso sexual, y conciliación de la vida laboral y personal en salud laboral. Hay que tener en cuenta que el Plan de Igualdad y el Plan de Prevención de Riesgos Laborales son instrumentos básicos en las empresas, y que dotarlos de un enfoque integrado serán un instrumento esencial para la detección y prevención de acoso sexual, por razón de sexo y violencia.

- **Para finalizar y en relación a todos los sectores de actividad, hay que destacar que la posible influencia de las condiciones de trabajo en las cuestiones de salud femenina, como la menstruación y la menopausia, ha sido ignorada por completo.** Es necesario seguir investigando y ofrecer información en el lugar de trabajo sobre los efectos del trabajo en los aspectos relativos a la reproducción relacionados con mujeres y hombres, como la fertilidad, la sexualidad, la menopausia precoz y los trastornos menstruales.

4.2. Propuestas prácticas para las trabajadoras del sector

Las trabajadoras y trabajadores juegan un papel prioritario a la hora de que la igualdad se haga efectiva en todos los ámbitos de la organización, ya que pueden fomentar el cambio a través de:

- El conocimiento de los aspectos deficientes en el funcionamiento del sistema de prevención de riesgos laborales. Las trabajadoras, especialmente, pueden aportar información valiosa en lo relativo a la dimensión de género.
- La actuación e implicación individual y sindical en la mejora de las condiciones de trabajo.
- La participación en el sistema de prevención, aportando información y propuestas de mejora basadas en la realidad del día a día que en ocasiones no es conocida por niveles superiores en la empresa.

Sin embargo, los beneficios que se deriven de los puntos anteriores dependerán en gran medida del compromiso de la organización con sus empleados/as. Si bien la empresa como mínimo debe dar respuesta a la obligación legal de consulta y participación de trabajadores y trabajadoras en el sistema de prevención de riesgos laborales, el impacto positivo real se obtendrá creando los cauces adecuados para que dicha participación sea efectiva y forme parte de la estrategia de la organización.

En relación a todo lo anterior, las trabajadoras y trabajadores han de tener en cuenta las siguientes propuestas prácticas:

- La información es la base de toda actuación, por lo que **es muy importante que el/la trabajador/a conozca bien el marco en el que se regulan sus condiciones laborales**, entre las cuales se encuentran las de seguridad y salud, y que se reflejará en:
 - El Convenio Colectivo de Seguridad Privada
 - La Evaluación de Riesgos del centro y del puesto de trabajo
 - La planificación de medidas preventivas
 - Los planes específicos que elabore la empresa (Igualdad, acoso, etc.)

Los citados documentos **deben tener como premisa la igualdad entre trabajadores y trabajadoras y por tanto, han de contemplar la dimensión de género**, es decir, aquellos aspectos que pueden influir en que las condiciones de trabajo afecten de forma distinta a mujeres y a hombres.

La empresa debe facilitar a los/as trabajadores/es información sobre los puntos anteriores. En caso de que no sea así, pueden solicitar el apoyo y asesoramiento de la representación sindical.

- La formación es una herramienta imprescindible en prevención de riesgos laborales. **La empresa tiene la obligación de impartir formación específica sobre los riesgos en los puestos de trabajo** y en caso de que no sea así, los/as trabajadores/as pueden solicitarla a la empresa o a través de su representación sindical. También pueden proponer la realización de otros cursos específicos relacionados con materias que afecten a su seguridad y salud, por ejemplo los trastornos musculoesqueléticos (TME).
- **Los riesgos psicosociales como el acoso laboral, sexual, estrés, violencia, etc. afectan de forma distinta a hombres y a mujeres:**
 - Los/as trabajadores/as deben solicitar información sobre los planes y protocolos que puedan existir al respecto.
 - En el caso concreto de las trabajadoras, en el entorno laboral, nunca deben asumir como normal un trato diferenciado con respecto a sus compañeros masculinos.
 - Ante cualquier sospecha de desigualdad es esencial movilizarse, informando a la empresa y/o a la representación sindical.
- **Los riesgos ergonómicos pueden agravarse por ser mujer:**
 - La bipedestación prolongada, las posturas forzadas, los movimientos repetitivos y el manejo manual de cargas pueden afectar en mayor grado a la mujer si en la evaluación de riesgos y el diseño del puesto no se ha tenido en cuenta la perspectiva de género. Los trabajadores/as que consideren que este aspecto no ha sido tenido en cuenta, pueden comunicarlo a la empresa y/o a la representación sindical.
 - Algunas de las recomendaciones para evitar daños en la salud derivados de riesgos ergonómicos son: cambiar de postura con frecuencia, realizar estiramientos antes y después de la jornada y solicitar medios de apoyo como sillas, taburetes, etc. si se permanece mucho tiempo de pie.
- Los trabajadores/as pueden recurrir a su representación sindical para que les atienda y asesore sobre todos los aspectos anteriores y cualquier otro relacionado con sus condiciones laborales, ya que entre sus principales funciones se encuentra la vigilancia del cumplimiento de la normativa laboral, conjuntamente con la labor de proporcionar información, formación y asesoramiento jurídico en su caso.

5. Bibliografía

Normativa

- Ley 31/1995, de 8 de noviembre de prevención de riesgos laborales. BOE nº 269 de 10/11/1995.
- Ley 5/2014, de 4 de abril, de Seguridad Privada. BOE núm. 83, de 05/04/2014.
- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (Vigente hasta el 01 de Enero de 2017). BOE núm. 71 de 23 de Marzo de 2007
- Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención. BOE nº 27 de 31/1/1997.
- Resolución de 4 de septiembre de 2015, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo estatal para las empresas de seguridad para el periodo julio 2015-2016.

NTPs

- NTP 891: Procedimiento de solución autónoma de los conflictos de violencia laboral (I). INSHT. 2011.
- NTP 915: Embarazo, lactancia y trabajo: vigilancia de la salud. INSHT. 2011.
- NTP 914: Embarazo, lactancia y trabajo: promoción de la salud. INSHT. 2011.
- NTP 854: Acoso psicológico en el trabajo: definición. INSHT. 2009.
- NTP 657: Los trastornos músculo-esqueléticos de las mujeres (I): exposición y efectos diferenciales. INSHT. 2004.
- NTP 658: Los trastornos músculo-esqueléticos de las mujeres (II): recomendaciones preventivas. INSHT. 2004.
- NTP 507: Acoso sexual en el trabajo. INSHT. 1999.
- NTP 489: Violencia en el lugar de trabajo. INSHT. 1998.
- NTP 476: El hostigamiento psicológico en el trabajo: mobbing. INSHT. 1998.
- NTP 455: Trabajo a turnos y nocturno: aspectos organizativos. INSHT. 1998.
- NTP 413: Carga de trabajo y embarazo. INSHT. 1996.

Documentos y estudios

- “Género y condiciones de trabajo en la unión europea”. Basado en un análisis de las conclusiones de la Segunda encuesta europea sobre las condiciones de trabajo, realizado por la Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo, 1996.

- “Primeros resultados: Sexta Encuesta europea sobre las condiciones de trabajo”. Eurofound. 2015.
- “Sensibilizando sobre el Estrés Laboral en los Países en Desarrollo”. World Health Organisation. 2008.
- “Las cuestiones de género en relación con la seguridad y salud en el trabajo”. AESST. 2003.
- FACTS 42: “Las cuestiones de género en relación con la seguridad y la salud en el trabajo”. AESST.
- FACTS 43: “La inclusión de los aspectos de género en la evaluación de riesgos”. AESST.
- New risks and trends in the safety and health of woman at work. EU-OSHA. 2013.
- Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2007-2012. INSHT.
- Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2015-2020. INSHT.
- Informe Global de la brecha de género 2015. Informe del Foro Económico Mundial. World Economic Forum.
- Las enfermedades del trabajo: nuevos riesgos psicosociales y su valoración en el derecho de la protección social. Prof. Dr. D. Germán Barreiro González. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.
- “Salud y género: perspectiva de género en la salud laboral”. Pilar Rivas Vallejo. Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.
- Herramienta de apoyo nº 10: “Salud y riesgos laborales con perspectiva de género”. Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad.
- “Guía práctica de comunicación con perspectiva de género en las actuaciones cofinanciadas por los fondos estructurales y el fondo de cohesión”. Ministerio de Sanidad, Política social e Igualdad.
- “Acoso sexual y acoso por razón de sexo en el ámbito laboral”. Ministerio de Igualdad. 2010.
- “Directrices para la evaluación de riesgos y protección de la maternidad en el trabajo”. INSHT.
- Artículo “La respuesta jurídica legal ante el acoso moral en el trabajo o mobbing”. Manuel Velázquez. Inspección de Trabajo y Seguridad Social. 2002
- “Manual para la perspectiva de género en las políticas de empleo, de inclusión social y de protección social”. Dirección General de Empleo, Asuntos Sociales e Igualdad de Oportunidades. Unidad G1. 2008.
- 10 porqués para una salud y una seguridad laboral con perspectiva de género. Generalitat de Catalunya. 2010.
- “Introducción del enfoque de género en la orientación laboral”. Obra Social Fundación Caixa. 2009.
- “Mujer y trabajo: aproximación al análisis de indicadores de desigualdad a través de metodología de encuesta”. INSHT. 2009.

- La perspectiva de género en la prevención de riesgos laborales: Oportunidades de Actuación. OSALAN. 2010.
- Ficha divulgativa FD-19. “Acoso psicológico en el trabajo (Mobbing)”. Instituto de Seguridad y Salud Laboral. Región de Murcia.
- “La prevención de riesgos laborales desde una perspectiva de género”. ATA. Junta de Castilla y León.
- “Guía para la prevención de riesgos laborales. Sector Seguridad Privada”. Comisión Ejecutiva Confederal de UGT. 2001.
- “El estrés en Seguridad Privada”. FeS-UGT.
- “Guía de Prevención de los riesgos laborales en Seguridad Privada”. FTSP-USO.
- “Manual de trastornos musculoesqueléticos”. Secretaria de Salud Laboral de Castilla y León. 2008

Biblioweb

- <https://osha.europa.eu/es> Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo.
- www.meyss.es Ministerio de Empleo y Seguridad Social.
- <http://www.msssi.gob.es/> Ministerio Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad.
- www.seg-social.es Instituto Nacional Seguridad Social.
- <http://www.insht.es/> Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el trabajo.
- https://www.boe.es/diario_boe/ Boletín Oficial del Estado
- <http://www.madrid.org/> Comunidad de Madrid.
- <http://www.fesugt.es/salud-laboral/> FeS- UGT. Salud laboral.
- http://construccionyservicios.ccoo.es/fcs/Areas:Negociacion_Colectiva:Convenios_Estatales CCOO de Construcción y Servicios.

AS-0007/2015 AS-0005/2015

Con la financiación de:



FUNDACIÓN
PARA LA
PREVENCIÓN
DE RIESGOS
LABORALES

