Buenas prácticas en la gestión preventiva desde la perspectiva de género en el sector de la construcción

LABORATORIO OBSERVATORIO del IAPRL

UNIVERSIDAD DE SEVILLA

Junta de Andalucía
Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo
INSTITUTO ANDALUZ DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

FUNDACIÓN LABORAL DE LA CONSTRUCCIÓN Andalucía

Proyecto financiado por el Instituto Andaluz de Prevención de Riesgos Laborales (IAPRL) de la Junta de Andalucía, y desarrollado por el equipo de investigación del Laboratorio-Observatorio de Salud Laboral desde la Perspectiva de Género (LAOGEN), de la Universidad de Sevilla.

©Alicia Arenas y Lourdes Munduate (Coord.)

Arenas, A., Elgoibar, P., Gamero, N., Martínez, V., Munduate, L., Ramos, I., y Tapias, A.

AUTORES

Alicia Arenas

Patricia Elgoibar

Nuria Gamero

Vicente Martínez Oliver

Lourdes Munduate

Ignacio Ramos Vidal

Ana Tapias

COORDINACIÓN

Alicia Arenas

Lourdes Munduate

INSTITUCIONES COLABORADORAS

Fundación Laboral de la Construcción Andalucía

Centro de Prevención de Riesgos Laborales de Málaga (CPRL Málaga)

Buenas prácticas en la gestión preventiva desde la perspectiva de género en el sector de la construcción

LABORATORIO OBSERVATORIO del IAPRL

UNIVERSIDAD DE SEVILLA

Junta de Andalucía
Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo
INSTITUTO ANDALUZ DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

FUNDACIÓN LABORAL DE LA CONSTRUCCIÓN

Índice

1. Perspectiva de género en el sector de la construcción 5

1.1. Introducción 5

1.2.Marco normativo 9

1.3. Objetivos generales y operativos 16

2. Metodología 17

3. Resultados 18

4. Referencias 32

5. Anexos 34

5.1. Guía DIGEN-construcción para el reto de salud física 35

5.2. Guía DIGEN-construcción para el reto de segregación 37

5.3. Guía DIGEN-construcción para el reto de violencia 39

5.4. Guía DIGEN-construcción para el reto de bienestar psicológico y salud mental 41

1. Perspectiva de género en el sector de la construcción

1.1. Introducción

Desde diversos marcos estratégicos autonómicos, nacionales e internacionales[1], se considera que las desigualdades de género son uno de los principales escollos a abordar en la gestión preventiva actual. Primero, porque limitan el modo en que mujeres y hombre gestionan su salud y su bienestar en el trabajo, y segundo, porque limitan la capacidad de resiliencia de las organizaciones y la sociedad en su conjunto, en momentos de dificultad y a la vez de oportunidades, como la presente. Efectivamente, estamos afrontando un momento de incertidumbre ocasionado, tanto por los últimos cambios geopolíticos, que han traído como consecuencia una de las situaciones más complejas que ha vivido Europa en su época reciente –el conflicto entre Rusia y Ucrania, y el deterioro de las relaciones entre Occidente y China-, como por las consecuencias económicas y sociales de la pandemia. Y estas consecuencias están siendo diferentes para las mujeres y para los hombres. Así, el Índice de Igualdad de Género del 2022, elaborado por el Instituto Europeo de Igualdad de Género (IEIG, 2022)[2], indica que las mujeres presentan índices más elevados de depresión, ansiedad, estrés, somatizaciones y trastornos de alimentación, mientras que los hombres presentan índices más elevados de consumo de sustancias, suicidios y trastornos antisociales. Por ello, el enfoque de género está muy presente en la Estrategia de Salud Mental 2022-2026, del Sistema Nacional de Salud.

El objetivo de abordar la gestión preventiva con perspectiva de género es identificar las diferencias entre mujeres y hombres en relación a los riesgos laborales, el bienestar y la salud en el trabajo, para visibilizar dichas diferencias e intervenir proponiendo acciones de mejora cuando dichas diferencias se convierten en desigualdades. Por ello, es preciso incorporar la perspectiva de género en los procesos de evaluación de riesgos y en el análisis de las condiciones de trabajo, con el propósito de crear puestos de trabajo saludables. En este sentido, los programas y los planes de prevención de los riesgos laborales, orientados a la construcción de una sociedad resiliente, no pueden abordarse desde "la neutralidad de género", ni en su diseño ni en su implementación, porque los "enfoques neutrales" no abordan los problemas ni las necesidades reales de los grupos y los equipos a los que se dirigen, y suponen un incremento potencial de las desigualdades de género y, a su vez, la discriminación de otros colectivos por razón de status, orientación sexual o discapacidad, por ejemplo[3].

1 La estrategia de igualdad de género de la UE para el período 2020–2025 (Comisión Europea. Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el trabajo (2021). Marco estratégico de seguridad y salud en el trabajo 2021-2027; el marco estratégico de la UE en materia de seguridad y salud en el trabajo 2021-2027 (Comisión Europea, 2021), la Estrategia de Salud Mental del Sistema Nacional de Salud 2022-2026, y la Estrategia Andaluza de Seguridad y Salud en el Trabajo 2024-2028 (EASST), concretamente el Objetivo General 7: Desarrollar aspectos troncales de la PRL, como la formación, la perspectiva de género y el tratamiento adecuado de colectivos vulnerables

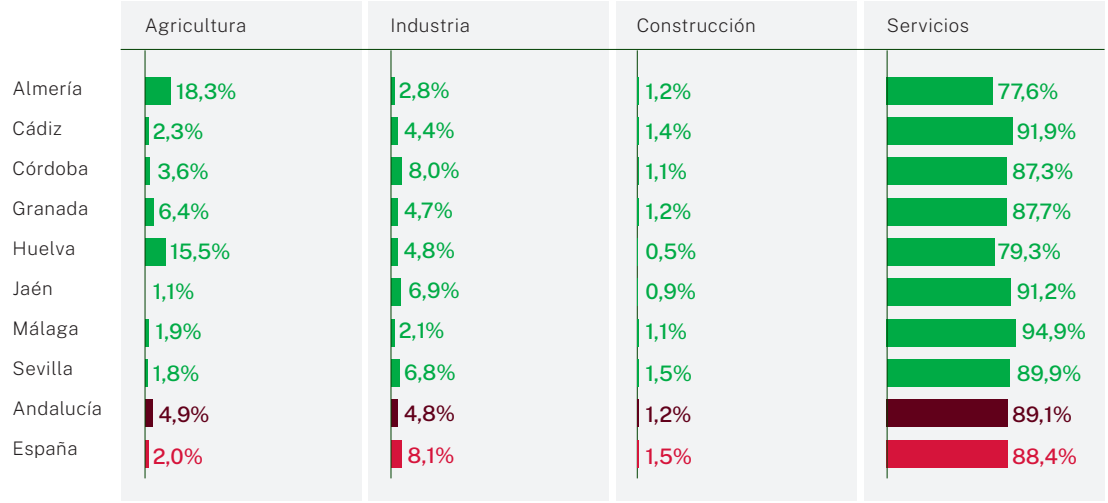
2 España puntúa un 74,6 sobre 100 en el Índice de Igualdad de Género, y se sitúa en la sexta posición en el ranking europeo de igualdad de género en el 2022 (Instituto Europeo para la Igualdad de Género) (EIGE) (2023): *https://eige.europa.eu/)*

3 Elgoibar, P.; Medina, F.; Euwema, M. y Munduate, L. (2021). Increasing integrative negotiation in European organizations through trustworthiness and trust Frontiers in Psychology, vol. 12 doi: 10.3389/fpsyg.2021.655448

La perspectiva de género ante la segregación horizontal

Las desigualdades sociales entre hombres y mujeres se ven muchas veces reflejadas en la segregación horizontal en distintos sectores y ocupaciones —entendiendo por segregación horizontal la distribución diferenciada de hombres y mujeres en ocupaciones y sectores de actividad económica, pudiéndose distinguir entre sectores que tienden a ser feminizados y masculinizados (véase, por ejemplo, la Figura 1). Sobre los resultados de la Encuesta de Población Activa (EPA) –Instituto de Estadística y Cartografía de Andalucía– del segundo trimestre de 2025, sobre las ocupaciones por sexo y sector de actividad. Observamos sectores muy feminizados, en España en general y en Andalucía en particular, como el sector servicios, y sectores muy masculinizados como el de la construcción. Esta situación lleva a una exposición diferencial a riesgos y daños que puede pasar desapercibida, ya que incluso el acceso a medidas como la información, la formación o la facilitación de equipos de protección personal puede ser desigual y tener repercusiones en la salud de las mujeres. La mirada de género debe incorporarse en el análisis de las condiciones de trabajo, en la identificación de los riesgos, en su exposición y en los efectos sobre la salud. Como se aprecia en la Figura 2, en el sector Construcción en Andalucía, hay una marcada diferencia entre el número de hombres y mujeres.

DISTRIBUCIÓN EN PORCENTAJE DEL NÚMERO DE OCUPADOS POR PROVINCIA SEGÚN SECTOR
Sexo: mujeres



DISTRIBUCIÓN EN PORCENTAJE DEL NÚMERO DE OCUPADOS POR PROVINCIA SEGÚN SECTOR
Sexo: hombres

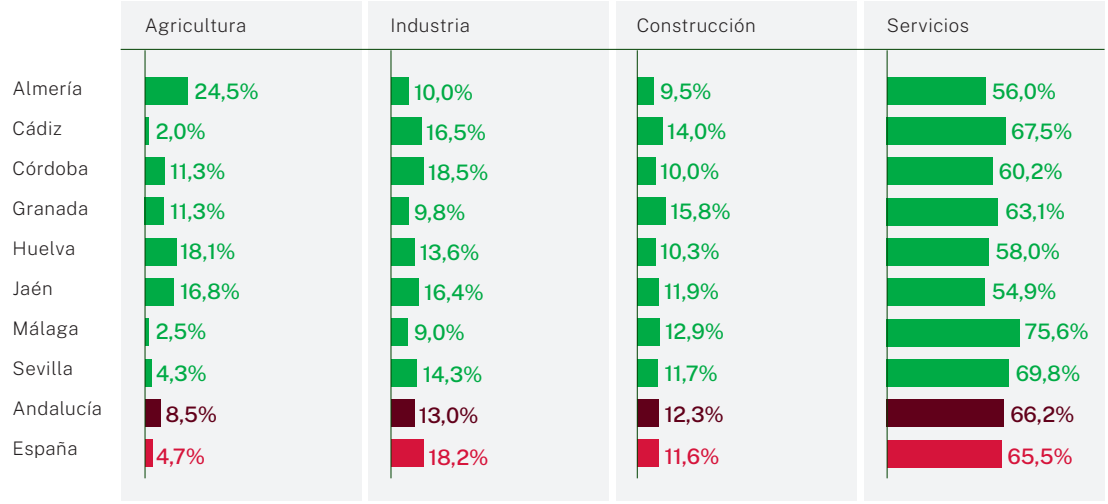


Figura 1. Datos del segundo trimestre de 2025 de la Encuesta de Población Activa (EPA).

	AMBOS SEXOS	HOMBRES	MUJERES
01 ANDALUCÍA			
Total	3546,7	1952,2	1594,6
A Agricultura	245	166,2	78,9
Total Industria (B + C + D + E)	331,3	254,7	76,6
B_E Industrias extractivas; suministro de energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado; suministro de agua, actividades de saneamiento, gestión de residuos y descontaminación (B + D + E)	55,9	43	12,9
C Industria manufacturera	275,3	211,7	63,7
F Construcción	258,5	239,6	19
Comercio al por mayor y al por menor, reparación de vehículos de motor y motocicletas; transporte y almacenamiento; hostelería (G + H + I)	1086,1	590,9	495,1
J Información y comunicaciones	95,3	65,1	30,2
K Actividades financieras y de seguros	54,4	24,7	29,7
L Actividades inmobiliarias	34,8	18,8	16
Actividades profesionales, científicas y técnicas; actividades administrativas y servicios auxiliares (M + N)	336,9	179,6	157,3
Administración Pública y defensa; Seguridad social obligatoria; educación; actividades sanitarias y de servicios sociales (O + P + Q)	858,5	327,9	530,5
Actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento; hogares como empleadores domésticos y como productores de bienes y servicios para uso propio; actividades de organizaciones y organismos extraterritoriales; otros servicios (R + S + T + U)	245,8	84,6	161,3

Figura 2. Datos de personas ocupadas por rama de actividad y sexo en Andalucía (extraídos de la EPA del segundo trimestre de 2025; unidad: miles de personas).

Para analizar estos efectos de la segregación sobre la salud, destacamos estos dos conceptos (1): a) diferencias de sexo: referidas a las diferencias biológicas de mujeres y hombres, y b) diferencias de género: referidas a las diferencias socialmente construidas entre hombres y mujeres, que son evitables y en la mayoría de los casos desiguales y no equitativas para las mujeres, debido a las relaciones sociales de poder asimétricas entre hombres y mujeres. Visualizar las condiciones de trabajo y los riesgos diferenciándolos respecto a su efecto en hombres y mujeres debe ser el punto de partida de las actividades de prevención. Para conseguirlo, se debe asegurar que los instrumentos para analizar las condiciones de trabajo, los riesgos y su exposición, son sensibles al género y que los datos se presentan sistemáticamente desagregados por sexo[4].

4 Arenas, A., (2022). Retos de género ante la salud física. En Guía de Buenas Prácticas en la Gestión Preventiva con Perspectiva de Género (LAOGEN, IAPRL)

Reforzar la gestión preventiva desde la perspectiva de género en el sector de la construcción

Reducir la brecha de género y mejorar las condiciones de trabajo, resulta especialmente relevante en sectores muy masculinizados. El sector de la construcción, tradicionalmente masculinizado, se encuentra en una situación difícil ante las barreras tradicionales de la gestión preventiva desde la perspectiva de género, unido al momento crucial que vive el sector de atracción de jóvenes y mujeres, ante la falta de mano de obra cualificada. Dado que como hemos señalado la segregación laboral de género comporta que la exposición a los riesgos laborales sea diferente para mujeres y hombres, una intervención preventiva eficaz en el ámbito de la salud laboral, primero, debe incorporar la perspectiva de género, y segundo, las medidas preventivas no deben estar exclusivamente centradas en los accidentes de trabajo, sino que tienen que ir dirigidas a reducir la exposición a los diferentes tipos de factores de riesgo, tanto psicosociales como ergonómicos e higiénicos. Así, por ejemplo, una adecuada organización del tiempo de trabajo, que permita la compatibilidad de la vida laboral y personal y facilite la corresponsabilidad, favorece la reducción de los riesgos psicosociales. Para reducir los factores de riesgo ergonómico a los que están expuestos las mujeres sería necesario un diseño adecuado de los puestos de trabajo, adaptando el puesto a cada persona y realizando una correcta organización de las tareas. Por lo tanto, para evaluar la salud laboral y los riesgos a los que se exponen trabajadoras y trabajadores de una manera sensible a los efectos de la segregación, resulta importante conocer el sector y el grupo ocupacional al que pertenecen, el salario que perciben, controlando las horas trabajadas, las potenciales situaciones de violencia que afrontan (acoso laboral, acoso sexual, discriminación), si sus tareas implican trabajo emocional, riesgos psicosociales, y riesgos ergonómicos, y el grado de monotonía, autonomía y control que supone su labor[5]. Es decir, la gestión preventiva en el sector de la construcción, con perspectiva de género, debe ir más allá de los tradicionales temas de maternidad y lactancia, violencia/acoso, y las medidas para la conciliación, que siguen siendo relevantes, pero no exclusivas en el ámbito de la prevención y la intervención.

5 Gamero, N., (2022). Retos de género como respuesta a la segregación vertical y horizontal. En Guía de Buenas Prácticas en la Gestión Preventiva con Perspectiva de Género (LAOGEN, IAPRL)

1.2. Marco normativo

La igualdad de género en la prevención de riesgos laborales: marco normativo como impulsor de la cultura en el sector

La vigente normativa española en materia de prevención de riesgos laborales tiene una vinculación directa con la consideración de la perspectiva de género. En España, la normativa en materia de igualdad promueve la adopción de medidas concretas en favor de la igualdad efectiva entre hombres y mujeres en las empresas sobre procesos de selección, contratación o conciliación entre otros. Pero debe recalcarse que, el marco normativo establecido, está orientado a garantizar un trato igualitario entre hombres y mujeres en todo el ámbito laboral, y éste incluye todos los aspectos relativos al trabajo incluidos aquellos relacionados con la seguridad y salud. En este contexto y, específicamente en el marco de la prevención de riesgos laborales, las empresas no solo deben aplicar medidas que aseguren la seguridad de la plantilla en su conjunto, sino que sus obligaciones se dirigen a garantizar el mismo nivel de seguridad para cada una de las personas trabajadoras considerando sus características particulares. Así, se reconoce que un mismo nivel de exposición a riesgos puede afectar de manera diferente a hombres y mujeres debido a sus características inherentes por lo que, las empresas deben considerar las diferencias fisiológicas, psicológicas y físicas entre ambos sexos al diseñar sus sistemas de gestión preventiva.

Análisis del marco normativo

EL MARCO NORMATIVO ACTUAL

El marco legal vigente sobre igualdad y sobre prevención de riesgos laborales con perspectiva de género en España se sustenta en diferentes estrategias y normativas internacionales, europeas y nacionales. Estas normas proporcionan directrices claras para garantizar que las políticas sobre género no solo sean inclusivas, sino que también respondan a las necesidades específicas de hombres y mujeres en todo el entorno laboral. Entender el histórico del marco legal, las estrategias desde su origen y su evolución es clave para interpretar la normativa actual. Se desarrolla a continuación, de forma no exhaustiva, algunas de las referencias normativas más relevantes para el objeto del presente artículo.

NORMATIVA INTERNACIONAL

A nivel internacional, el ***Convenio 155 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT)***, adoptado en 1981, establece las bases para que los Estados Miembros desarrollen políticas nacionales de seguridad y salud en el trabajo. Este convenio, sentaba las bases para garantizar que las políticas de prevención consideraran las condiciones específicas de cada persona trabajadora, promoviendo la protección integral de la salud y la seguridad de las personas trabajadoras desde la consideración de su exposición a sustancias, procesos, maquinas o equipos.

NORMATIVA EUROPEA

En el marco europeo, ***la Directiva Marco 89/391/CEE***, que establece las medidas para fomentar la mejora de la seguridad y la salud de los trabajadores en el trabajo, es clave en cuanto a la integración de perspectiva de género en la prevención de riesgos laborales. Esta directiva ya subraya la necesidad de adaptar las medidas preventivas a las personas, considerando sus características particulares, entre las que se incluyen las consideraciones por género. En particular, establece que las políticas de seguridad y salud deben tener en cuenta las diferencias en cuanto a las características físicas y psicológicas de las personas, considerando que los riesgos a los que se enfrentan en el lugar de trabajo podrían afectar de forma diferente. También dispone la consideración de que los grupos expuestos a riesgos especialmente sensibles deberán ser protegidos contra los peligros que les afecten de manera específica.

Por otro lado, ***la Directiva 2006/54/CE, sobre la igualdad de trato en el empleo y la ocupación***, prohíbe cualquier tipo de discriminación directa o indirecta por razón de género. Concretamente la Directiva tiene por objeto garantizar la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato en todos los asuntos de empleo y ocupación. La directiva define perfectamente disposiciones destinadas a aplicar el principio de igualdad de trato en lo que se refiere a las condiciones de trabajo.

En el contexto de la prevención de riesgos laborales, además de reafirmar la consideración de género en la exposición a los riesgos desde el diseño preventivo, esta directiva pone de manifiesto la necesidad de evitar que determinadas condiciones laborales o medidas preventivas puedan perjudicar de manera desproporcionada a uno u otro género

NORMATIVA ESPAÑOLA

La Ley de Prevención de Riesgos Laborales, su desarrollo y la perspectiva de género

En España, ***la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales*** establece el marco general para la regulación de las medidas preventivas en el ámbito laboral. Aunque no menciona explícitamente la perspectiva de género, si se hacen referencias a las características personales de la persona trabajadora. Por un lado, dispone de mecanismos para la protección de la maternidad, personas trabajadoras especialmente sensibles a determinados riesgos o la consideración de las características particulares de la persona en cuanto a la vigilancia de la salud. De forma más específica, por ejemplo, en su Artículo 15 se impone la obligación de adaptar el trabajo a las características específicas de cada persona, mientras que el Artículo 16 establece que las empresas deben evaluar los riesgos a los que están expuestos los trabajadores, considerando sus características particulares.

Esto implica que las medidas preventivas y las actividades de prevención deben ajustarse a las particularidades individuales, lo que abarca no solo aspectos físicos, sino también psicosociales y biológicos que puedan influir en la seguridad y salud laboral. En este contexto, aunque la ley no lo enuncia de manera específica, su aplicación implica necesariamente tener en cuenta las diferencias de género en los sistemas de gestión de la prevención. Esto es esencial, ya que los riesgos laborales pueden afectar de forma diferente a hombres y mujeres, por lo que adaptar las medidas preventivas a estas diferencias resulta necesario para garantizar una protección adecuada y con el mismo nivel de seguridad a trabajadores y trabajadoras, tal y como se le exige al empleador.

Tras la promulgación de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales en España, se publicaron distintos Reales Decretos para desarrollar y concretar las disposiciones de esta ley. Los Reales Decretos publicados, que desarrollaban la Ley de Prevención de Riesgos Laborales abordaron aspectos específicos de la normativa para facilitar su aplicación en distintas áreas, entornos y actividades. Algunos de ellos tienen especial relevancia en la consideración de la perspectiva de género:

- ***Equipos de Protección Individual. El Real Decreto 773/1997, que regula las disposiciones mínimas de seguridad y salud relativas a la utilización de equipos de protección individual (EPI).*** Este Real Decreto establece que los equipos de protección deben adaptarse a las características físicas de las personas trabajadoras, lo que es especialmente relevante cuando se trata de mujeres, que pueden tener necesidades diferentes en cuanto a tamaño, forma o uso de ciertos equipos. En su artículo 5, sobre las condiciones que deben reunir los equipos de protección individual, establece que éstos proporcionarán una protección eficaz frente a los riesgos que motivan su uso, sin suponer por sí mismos u ocasionar riesgos adicionales ni molestias innecesarias. A tal fin, también específica que se deberán de tener en cuenta las condiciones anatómicas, fisiológicas y el estado de salud de la persona trabajadora, además de adecuarse al portador.

- ***Exposición a Riesgos Biológicos. El Real Decreto 664/1997, de 12 de mayo, sobre la protección de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición a agentes biológicos durante el trabajo.*** Su objetivo es la protección de las personas trabajadoras contra los riesgos para su salud y su seguridad derivados de la exposición a agentes biológicos durante el trabajo, así como la prevención de dichos riesgos. En su artículo 4, que establece los requisitos para la identificación y evaluación de riesgos, contempla la consideración de la naturaleza de los agentes biológicos, los niveles de exposición y cómo éstos pueden afectar a la persona trabajadora, contemplando también a circunstancias personales tales como sensibilidades, patologías, medicación, trastornos, embarazo o lactancia.

- ***Ergonomía. Real Decreto 487/1997, de 14 de abril, sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud relativas a la manipulación manual de cargas que entrañe riesgos, en particular dorso lumbares, para los trabajadores.*** La Guía de aplicación publicada por el INSHT, realiza distinciones desde la metodología de evaluación entre mujeres y hombres aportando diferente valores límite en la manipulación de cargas. (Peso máximo en hombres es 25 kg y 15 kg en mujeres)

- ***Factores Psicosociales.*** La Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL) establece, como una obligación del empresario, planificar la actividad preventiva a partir de una evaluación inicial de los riesgos para la seguridad y la salud de los/as trabajadores/as (artículo 16). La evaluación de los riesgos laborales debe contemplar todos los factores de riesgo, incluidos los de carácter psicosocial. Por lo tanto, la actuación sobre los factores de riesgo psicosocial debe estar integrada en el proceso global de gestión de la prevención de riesgos en la empresa. De acuerdo con la Guía de evaluación de riesgos psicosociales publicada por el INSHT y, concretamente, en relación a los métodos y técnicas de evaluación, para que los resultados de la evaluación tengan sentido, se deben establecer unidades de análisis que vendrán definidas por las características de la organización. Las unidades de análisis (UA) son condiciones sociodemográficas para las que pueda existir una exposición desigual a factores de riesgo psicosociales. Por ejemplo: sexo, edad y puesto de trabajo. En este contexto, para garantizar una evaluación de riesgos psicosociales real y siempre que sea posible por cuestiones de anonimato, debe tenerse en cuenta el género como unidad de análisis.

LA NORMATIVA SOBRE IGUALDAD DE GÉNERO Y SU VINCULACIÓN CON LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

La Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, como transposición a nuestra legislación de la Directiva 2006/54/CE, promueve la adopción de medidas y marca las directrices en favor de la igualdad en las empresas dentro del contexto laboral. Tiene por objeto hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, en cualesquiera de los ámbitos de la vida y, singularmente en las esferas política, civil, laboral, económica, social o cultural. Prevé acciones, entre otras, orientadas a la selección, contratación, remuneración y conciliación. La Ley contempla específicamente la integración del principio de igualdad en la política de salud, donde se exige la consideración del acoso sexual y el acoso por razón de sexo dentro de la protección, promoción y mejora de la salud laboral.

El Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, incorporó cambios muy significativos en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, en materia de planes de igualdad: en primer lugar, alteró su artículo 45.2, estableciendo la obligatoriedad de que todas las empresas con cincuenta o más personas trabajadoras elaboraran y aplicaran un plan de igualdad. De este modo quedó considerablemente ampliado el número de empresas obligadas a tener un plan de igualdad, dado que con anterioridad solo las empresas con más de doscientas cincuenta personas trabajadoras tenían esta obligación.

La obligación para las empresas de más de 50 trabajadores de implementar un plan de igualdad en España comenzó oficialmente el 7 de marzo de 2022. Esta obligación fue establecida en el ***Real Decreto-ley 6/2019 de medidas urgentes para garantizar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación,*** y luego desarrollada en el ***Real Decreto 901/2020, que regula los planes de igualdad y su registro.***

La norma introdujo un calendario escalonado para la implementación obligatoria de los planes de igualdad según el tamaño de la empresa:

- Empresas de más de 150 trabajadores: Obligadas desde 7 de marzo de 2020.
- Empresas de entre 100-150 trabajadores: Obligadas desde 7 de marzo de 2021.
- Empresas de entre 50-100 trabajadores: Obligadas desde 7 de marzo de 2022.

Desde esta última fecha, todas las empresas con 50 o más empleados deben contar con un plan de igualdad, que incluya medidas específicas para asegurar la igualdad de trato y oportunidades en el entorno laboral. Este plan también debe estar registrado en el Registro de Planes de Igualdad, y su incumplimiento puede acarrear sanciones para la empresa.

La obligación establecida implica elaborar y aplicar un plan de igualdad con el alcance y contenidos establecidos en la ley, todo ello en un marco de negociación y consulta a la representación legal de los trabajadores y trabajadoras. Los planes a los que hace referencia la Ley, deberán contener un conjunto ordenado de medidas evaluables dirigidas a remover obstáculos que impiden o limitan la igualdad efectiva entre hombres y mujeres. Previamente se realizará un diagnóstico de la organización negociado con la representación legal de las personas trabajadoras que contendrá diferentes bloques o materias, entre las que se hace referencia expresa a las condiciones de trabajo y la prevención del acoso.

El Real Decreto 901/2020, que regula los planes de igualdad y su registro, da continuidad a la Ley Orgánica 3/2007 y específica de forma precisa y exhaustiva la elaboración del diagnóstico previo, procedimiento negociador y elaboración de los planes de Igualdad. En su Anexo desarrolla que el diagnóstico recopilará información necesaria para medir y evaluar, a través de indicadores, cuantitativos y cualitativos, las condiciones de trabajo de todo el personal, incluido los trabajadores y trabajadoras puestos a disposición en la empresa usuaria, teniendo en cuenta los aspectos generales que afecten al tiempo de trabajo, la movilidad funcional y geográfica, la estabilidad laboral de mujeres y hombres. En concreto, específica en su punto 4, la obligación de contemplar las medidas de prevención de riesgos laborales con perspectiva de género. Este llamamiento directo a la normativa específica de riesgos laborales constata la vinculación e integración entre los sistemas de gestión de recursos humanos y preventiva de las empresas con la consideración de la perspectiva de género.

El objetivo perseguido es identificar y actuar ante cualquier situación que pueda poner a las personas trabajadoras en una posición de desventaja por razón de género y, precisamente desde esta consideración garantizar los mismos niveles de protección, debiendo aplicar las medidas oportunas según la persona para asegurar un entorno de trabajo inclusivo y seguro.

Por último, ***la Ley Orgánica 10/2022, de garantía integral de la libertad sexual***, introduce la prevención y sensibilización en el ámbito laboral sobre el acoso sexual y el acoso por razón de sexo. Las empresas deberán incluir en la valoración de riesgos de los diferentes puestos de trabajo ocupados por trabajadoras, la violencia sexual entre los riesgos laborales concurrentes, debiendo formar e informar de ello a sus trabajadoras. Esta ley obliga a las empresas a evaluar los riesgos relacionados con el acoso sexual y la violencia de género dentro del entorno laboral, estableciendo medidas preventivas y correctivas para proteger a las personas trabajadoras, particularmente a las mujeres, de estos riesgos psicosociales.

El caso del sector de la Construcción

El sector de la construcción, tradicionalmente masculinizado, se enfrenta actualmente al reto no solo de integrar la perspectiva de género en sus políticas de prevención de riesgos laborales, sino también de atraer nuevo talento, masculino y femenino, en un contexto de escasez de mano de obra cualificada. Para que el sector siga siendo competitivo y capaz de responder a las demandas del mercado, resulta imprescindible ampliar su base de talento, y la igualdad de género desde la perspectiva de la prevención de riesgos laborales se convierte en un aspecto clave en esta estrategia de captación.

El VII Convenio General del Sector de la Construcción (CGSC), vigente en la actualidad, establece un compromiso claro con la igualdad de género desde su preámbulo. Este compromiso se articula en torno a cinco principios fundamentales que buscan garantizar la equidad entre hombres y mujeres en todos los ámbitos laborales. Dichos principios no solo promueven la igualdad de trato y oportunidades, sino que también están diseñados para fomentar una cultura inclusiva en las empresas del sector.

Se establecen medidas concretas y líneas de actuación para fomentar la igualdad y atraer talento. Estas medidas no se limitan a asegurar la igualdad en el acceso al empleo y las condiciones de trabajo, sino que también se dirigen a generar un entorno laboral atractivo y respetuoso para las mujeres, un grupo subrepresentado en el sector. Promover la diversidad de género se alinea directamente con la necesidad del sector de atraer talento nuevo y diverso, lo que mejora la competitividad y la capacidad de innovación de las empresas constructoras.

El convenio también establece mecanismos para facilitar la conciliación de la vida laboral y familiar, y la prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo, con el objetivo de convertir a las empresas en lugares más inclusivos y respetuosos. Estas condiciones junto con un entorno seguro que considere las particularidades de género, son esenciales para que más mujeres consideren el sector de la construcción como una opción profesional viable y atractiva.

El convenio también detalla la obligatoriedad de los planes de igualdad en empresas con 50 o más personas trabajadoras. Estos planes son esenciales para diseñar un entorno laboral seguro e inclusivo que permita atraer y retener talento femenino, ya que ofrecen una hoja de ruta clara para garantizar la igualdad de trato y oportunidades, así como la conciliación de la vida personal y laboral, aspectos cruciales para muchas trabajadoras. Además, la prevención de cualquier tipo de acoso es una parte fundamental de estos planes, lo que contribuye a la creación de un entorno laboral seguro y equitativo.

Entre los ejes clave que deben contener estos planes, destacan:

- Igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres.
- Conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
- Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

El ***Artículo 118 del VII Convenio General del Sector de la Construcción*** refuerza este compromiso, al establecer la obligación de respetar y promover la

igualdad de oportunidades y no discriminación entre hombres y mujeres. Además, las empresas deben implementar **procedimientos claros** para gestionar denuncias o reclamaciones relacionadas con el acoso sexual y por razón de sexo, asegurando que estos temas sean abordados con seriedad y prontitud, lo que es clave para crear un entorno laboral respetuoso y atractivo tanto para hombres como para mujeres.

La Fundación Laboral de la Construcción juega un papel central en la implementación de este compromiso, como entidad designada por las partes firmantes del convenio, lidera iniciativas clave que no solo promueven la igualdad, sino que también apoyan activamente la atracción de talento femenino. La Fundación se encarga, entre otros, de:

- Elaborar informes sobre la situación de las mujeres en el sector, lo que permite identificar barreras y desarrollar soluciones para aumentar la empleabilidad femenina en la construcción.
- Promover acciones formativas y de sensibilización, dirigidas a toda la plantilla, para fomentar la diversidad y la inclusión en los centros de trabajo. Estas iniciativas buscan crear una cultura de respeto y oportunidades equitativas, condiciones esenciales para atraer y retener a más mujeres en el sector.

IMPACTO DE LA OBLIGATORIEDAD EN LA CULTURA DE IGUALDAD DE GÉNERO

El hecho de que la integración de la perspectiva de género en la PRL sea obligatoria plantea una serie de beneficios, pero también desafíos, que pueden influir de manera directa en la cultura organizacional y en la percepción real de la igualdad de género en el entorno laboral.

Aspectos positivos: La obligatoriedad ayuda a visibilizar la importancia de la igualdad en entornos donde antes no se consideraba, como la construcción. La ley crea un estándar que obliga a las empresas a adaptar sus políticas preventivas, promoviendo un ambiente más inclusivo. Además, actúa como un motor de cambio cultural, ya que, con el tiempo, las organizaciones que implementan estas políticas experimentan un cambio en su enfoque hacia la equidad.

Aspectos negativos: No obstante, uno de los desafíos es que algunas empresas pueden cumplir estas obligaciones de manera superficial, viéndolo solo como un trámite administrativo. Esto puede llevar a un cumplimiento formal sin un compromiso real con la igualdad. Además, en sectores más conservadores, la obligatoriedad puede generar una resistencia cultural inicial, donde se perciba la normativa como una imposición externa que no responde a las verdaderas necesidades del entorno laboral.

En conclusión: La obligatoriedad legal de integrar la perspectiva de género en la PRL tiene un impacto positivo en la mejora de la cultura de igualdad de género, siempre que vaya acompañada de un compromiso real por parte de las empresas y una correcta implementación. Aunque puede haber resistencias o una adopción mínima, en la mayoría de los casos, la legislación actúa como un catalizador de cambio que, con el tiempo, contribuirá a crear entornos laborales más equitativos, inclusivos y seguros para todas las personas trabajadoras.

RETOS DEL SECTOR DE LA CONSTRUCCIÓN EN LA INTEGRACIÓN DE LA IGUALDAD DE GÉNERO

El sector de la construcción enfrenta importantes desafíos para implementar de manera efectiva las normativas relacionadas con la igualdad de género y la prevención de riesgos laborales con perspectiva de género. A pesar de la existencia de un marco legal y de compromisos claros establecidos en el VII Convenio General del Sector de la Construcción, el sector sigue estando marcado por varios retos estructurales que dificultan la atracción y retención de talento femenino.

Uno de los mayores desafíos es la estructura empresarial del sector, compuesto en su mayoría por pequeñas y medianas empresas (PYMEs) y

micropymes, que tradicionalmente cuentan con menos recursos para implementar de forma adecuada las políticas de igualdad. Estas empresas a menudo carecen de las herramientas necesarias para integrar las evaluaciones de riesgos con perspectiva de género o para desarrollar planes de igualdad sólidos, debido a limitaciones económicas y organizativas. Además, el sector sigue percibiéndose como algo conservador y tradicional, lo que puede generar una resistencia cultural frente a los cambios en los enfoques laborales, especialmente en lo que respecta a la inclusión de la perspectiva de género.

Otro factor que agrava la situación es la baja representación femenina en el sector. Las mujeres constituyen una parte muy reducida de la fuerza laboral en la construcción, lo que contribuye a perpetuar la percepción de que es un sector "masculino" y poco atractivo para el talento femenino. A pesar de los esfuerzos normativos y de las iniciativas de igualdad promovidas por el convenio y la legislación vigente, el sector sigue teniendo dificultades para hacer que las mujeres vean la construcción como una opción profesional viable. La falta de modelos femeninos en ciertos puestos, combinada con la percepción de que los entornos laborales no están adaptados a las necesidades específicas de las mujeres, refuerza esta tendencia.

La Fundación Laboral de la Construcción, como se establece en el convenio, ha sido designada para llevar a cabo diversas actividades destinadas a mejorar esta situación, incluyendo la elaboración de informes sobre la situación de las mujeres en el sector y la promoción de acciones formativas y de sensibilización. Sin embargo, uno de los mayores retos sigue siendo lograr que estas iniciativas lleguen de manera efectiva a las pequeñas empresas, que conforman la mayor parte del tejido empresarial del sector. Aunque los grandes actores pueden tener más capacidad para implementar las políticas de igualdad, las PYMEs y micropymes suelen quedarse rezagadas en este aspecto.

Atraer talento femenino requiere algo más que cumplir con las normativas. Es necesario realizar un esfuerzo significativo para crear un entorno laboral que sea atractivo para las mujeres, con oportunidades de desarrollo profesional, seguridad en el trabajo y condiciones laborales que favorezcan la conciliación de la vida personal y laboral. Además, es crucial que las empresas del sector adopten un enfoque proactivo en la prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo, tal como se estipula en el Artículo 118 del VII Convenio General del Sector de la Construcción.

En resumen, aunque el sector de la construcción está comprometido con la promoción de la igualdad de género y la prevención de riesgos con perspectiva de género, enfrenta desafíos significativos debido a su estructura tradicional, la falta de recursos en muchas PYMEs y la escasa representación femenina. Superar estos obstáculos podría requerir una implementación más robusta de las normativas, mayor acción política hacia un modelo práctico y real aplicable al tejido empresarial, un seguimiento y vigilancia por parte de los órganos competentes y el apoyo constante de entidades como la Fundación Laboral de la Construcción para lograr una transformación cultural que haga del sector un entorno más inclusivo y atractivo para las mujeres.

1.3. Objetivos generales y operativos

El **objetivo general del proyecto** consiste en elaborar pautas para la integración de la perspectiva de género en la gestión preventiva del sector de la construcción en Andalucía.

El objetivo de abordar la gestión preventiva con perspectiva de género es identificar las diferencias entre mujeres y hombres en relación a los riesgos laborales, el bienestar y la salud en el trabajo, para visibilizar dichas diferencias e intervenir proponiendo acciones de mejora cuando dichas diferencias se convierten en desigualdades. Por ello, es preciso incorporar la perspectiva de género en los procesos de evaluación de riesgos y en el análisis de las condiciones de trabajo, con el propósito de crear puestos de trabajo saludables. En este sentido, los programas y los planes de prevención de los riesgos laborales, orientados a la construcción de una sociedad resiliente, no pueden abordarse desde “la neutralidad de género”, ni en su diseño ni en su implementación, porque los “enfoques neutrales” no abordan los problemas ni las necesidades reales de los grupos y los equipos a los que se dirigen, y suponen un incremento potencial de las desigualdades de género.

Como **objetivos específicos y operativos:**

- Identificar las principales dificultades y obstáculos para la aplicación de la perspectiva de género en la gestión preventiva
- Adaptar las herramientas para el diagnóstico de la situación de la gestión preventiva con perspectiva de género
- Diseñar acciones para solventar dichas dificultades, así como para la implantación efectiva de las pautas
- Generar buenas prácticas que se puedan trasladar a las organizaciones del sector de la construcción

2. Metodología

Para abordar los objetivos establecidos en el desarrollo de buenas prácticas desde la perspectiva de género en el sector de la construcción se han combinado la revisión de evidencias empíricas en la literatura científica y la metodología de investigación cualitativa.

Este proyecto se ha desarrollado por parte del Laboratorio-Observatorio LAOGEN, con el apoyo del Laboratorio-Observatorio LAGEPYME, en colaboración con la Fundación Laboral de la Construcción de Andalucía y con las empresas del sector de la construcción sensibles en materia de igualdad entre mujeres y hombres. Para alcanzar los objetivos del proyecto, se han desarrollado:

a. Un primer grupo de discusión con personas relacionadas con la gestión de la prevención, en el sector de la construcción en Andalucía.

b. Reuniones con Institutos de Prevención de Riesgos Laborales de otras Comunidades Autónomas, para analizar el estado del tema en el desarrollo de planes de prevención con perspectiva de género, en el sector de la construcción.

c. Adaptación de la guía DIGEN (Diagnóstico del grado de Integración de la perspectiva de Género) desarrollado desde LAOGEN en la "Guía de Buenas Prácticas para la Gestión Preventiva. Del Diagnóstico a la implementación" para una autoevaluación del estado de la transversalidad de género en la prevención de riesgos laborales en el sector de la construcción, por parte de la propia empresa o institución. El checklist de la guía DIGEN abarca las dos dimensiones de representación de género y contenido sensible al género, en cada uno de los retos a evaluar y diagnosticar.

d. Para contrastar la viabilidad del checklist, recibir feedback de personas del sector, y elaborar las pautas para la implementación de los programas y planes de actuación para mejorar y lograr la transversalidad de género en el sector de la construcción, se han organizado grupos de discusión, con una media de entre 4 y 6 participantes, una duración de entre 45-60 minutos, y se ha desarrollado una dinámica semi-estructurada durante las discusiones.

e. Con el checklist previo, y las modificaciones y mejoras suscitadas en los grupos de discusión, se han elaborado las recomendaciones y pautas de actuación en el proceso de implementación de la transversalidad de género en los planes de prevención de riesgos laborales en el sector de la construcción, considerando tanto la dimensión de representación de género como la dimensión de contenido sensible al género.

3. Resultados

Revisión de la literatura sobre el estado del tema

En primer lugar, se ha llevado a cabo una revisión de la literatura y la normativa a nivel internacional y nacional sobre género en el sector de la construcción. A continuación, se presentan datos en relación a tres apartados: a) Importancia de la perspectiva de género en el sector de la construcción b) Actualidad en perspectiva de género y construcción en el mundo y c) Barreras de acceso al sector de la construcción.

a. Importancia de la perspectiva de género en el sector de la construcción

La última década ha supuesto un avance relevante en cuestión de género para la industria de la Construcción. Tradicionalmente, la construcción ha sido un sector dominado por hombres. La presencia de mujeres en dicho sector se puede ver en ocupaciones clásicamente "femeninas", como funciones administrativas o de limpieza (Fernando et al., 2014; Sang y Powell, 2012). Así, la participación en roles operativos y de liderazgo en empresas de construcción, como ingeniería, diseño y otros trabajos técnicos; así como, roles artesanales/ manuales es considerablemente baja en comparación con los hombres (Powell et al., 2009; Sang y Powell, 2012; Fernando et al., 2014). Sin embargo, en la actualidad existe una conciencia social y sectorial que, poco a poco, promueve una transformación hacia un sector más inclusivo. Es decir, existe en nuestra sociedad la capacidad de reconocer y abordar las desigualdades y discriminaciones basadas en el género y en diferentes sectores como el laboral, educativo, político, entre otros. No obstante, para llegar a conseguir dicha transformación, es fundamental continuar trabajando hacia la igualdad de género, promoviendo la equidad y el respeto hacia todas las personas, independientemente de su género desde la educación más temprana. El análisis de la situación actual de género en las empresas del sector de la construcción revela una serie de desafíos y áreas de mejora en términos de igualdad de oportunidades y condiciones laborales para hombres y mujeres. (Francis, 2017; Zhang et al., 2021). Tras analizar la actualización de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), Carmen Sáenz Lara recoge en su estudio titulado "La participación de las mujeres en el mercado de trabajo", que existe una **brecha salarial** significativa entre hombres y mujeres en el ámbito laboral en general y en el sector de la construcción en particular, dada la tradición masculinizada del mismo. Las mujeres tienden a ganar menos que los hombres, incluso cuando desempeñan funciones similares o poseen la misma experiencia y formación. Esta brecha salarial tras la publicación del Real Decreto 902/2020 de 13 de octubre, que obliga a las empresas de menos de 50 trabajadores a elaborar el registro retributivo, ha conseguido disminuirse siendo todavía la igualdad salarial entre géneros un objetivo a cumplir.

Además, las mujeres se encuentran con varias barreras a diferentes niveles para acceder a puestos de liderazgo y toma de decisiones en las empresas de construcción (FLC, 2020). Destacando la falta de representación femenina en los órganos de dirección y en los equipos de gestión, lo que perpetúa las desigualdades de género en el sector. La falta de adaptaciones laborales y seguridad a las mujeres en la industria de la construcción es un problema que afecta a muchas trabajadoras en este sector. A menudo, las mujeres enfrentan barreras como la falta de instalaciones sanitarias adecuadas, equipos de protección personal diseñados únicamente para hombres, horarios inflexibles que dificultan la conciliación familiar y laboral, lo que puede generar riesgos adicionales para su salud y bienestar en el lugar de trabajo. (FLC , 2020; Hanklang et al. 2014). En general, a lo largo de los años, se ha percibido una escasa sensibilidad en el marco legal a los problemas de salud laboral específicos de las mujeres, salvo los relacionados con reproducción, embarazo y lactancia (Blázquez Agudo, 2017). Y, por tanto, los factores de género no se han tenido en cuenta en cuestiones de seguridad y salud laboral.

Analizando el marco legislativo español actual, conviene iniciar destacando que el **artículo 40.2 de la Constitución Española** encomienda a los poderes públicos, como uno de los principios rectores de la política social y económica, velar por la seguridad e higiene en el trabajo. Este mismo, presupone erróneamente, que las patologías y sintomatologías femeninas son idénticas que las masculinas (Blázquez Agudo, 2017).

Este mandato constitucional conlleva la necesidad de desarrollar una política de protección de la salud de los trabajadores y las trabajadoras mediante la prevención de los riesgos derivados de su trabajo, lo que dio lugar a la **Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales,** como pilar fundamental.

En concreto, dicha ley establece los principios generales relativos a la prevención de los riesgos laborales para proteger la seguridad y la salud, la eliminación o disminución de los riesgos derivados del trabajo, la información, la consulta, la participación equilibrada y la formación preventiva de los trabajadores.

Más específicamente, la **Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL)** establece que el empresariado es responsable de la seguridad y la salud del personal a su cargo. Por tanto, esta ley establece que el empresariado está obligado a garantizar la seguridad y la salud de las personas trabajadoras, adoptando las medidas necesarias y llevando a cabo una acción de perfeccionamiento permanente. En concreto, la LPRL establece la obligación para el empresariado de proteger a sus trabajadores y trabajadoras contra las condiciones de trabajo que puedan producirle daños físicos, como las características generales de los locales, instalaciones, equipos, productos y demás útiles existentes en un determinado centro de trabajo o las relacionadas con la naturaleza de los agentes físicos, químicos y biológicos etc., pero también establece la obligación de protegerlos contra otras condiciones de trabajo que pueden afectar a su salud psíquica y social, como aquellas relacionadas con la organización y ordenación del trabajo (estilo de mando, distribución de la jornada, ritmo o monotonía de trabajo, etc.).

Sin embargo, en la práctica, la **Ley 31/1995, de 8 de noviembre,** de Prevención de Riesgos Laborales no ha profundizado suficientemente en la dimensión de género, más allá de la maternidad y la lactancia. Por tanto, no fue hasta la aprobación de la **Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo,** para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, en la cual, la incorporación de la perspectiva de género en la promoción de la salud se vio reforzada. Destacando en su **artículo 27** la integración del principio de igualdad en la

política de salud, con una política específica de promoción de la salud de las mujeres, así como de «prevención de su discriminación», en el marco de la educación sanitaria y la investigación científica y, en particular, en relación con la salud laboral, el acoso sexual y el acoso por razón de sexo. De esta manera, la Ley Orgánica 3/2007 ha añadido al artículo 5 en el capítulo II de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales el siguiente punto: «Las Administraciones públicas promoverán la efectividad del principio de igualdad entre mujeres y hombres, considerando las variables relacionadas con el sexo tanto en los sistemas de recogida y tratamiento de datos como en el estudio e investigación generales en materia de prevención de riesgos laborales, con el objetivo de detectar y prevenir posibles situaciones en las que los daños derivados del trabajo puedan aparecer vinculados con el sexo de los y las trabajadoras».

En España, los planes de igualdad en las empresas son una herramienta importante para promover la igualdad de género en el ámbito laboral. Estos planes desde el pasado 7 de marzo de 2022 son obligatorios para empresas de 50 trabajadores o más, y tienen como objetivo identificar y corregir posibles desigualdades de género en aspectos como la contratación, la formación, la promoción, y las condiciones de trabajo (Zhang et al., 2021) (Garrido y Fernández, 2021). A pesar de que la implementación de planes de igualdad en las empresas españolas ha contribuido a elevar la conciencia y las prácticas en materia de igualdad de género, aún subsisten desafíos y áreas de mejora significativas. Algunas empresas pueden no estar observando plenamente la normativa vigente o enfrentar resistencias internas en la efectiva adopción de medidas para promover la igualdad de género. A modo ilustrativo, a finales del año 2022, el registro del Ministerio de Trabajo evidenció la inscripción de un total de 9.803 planes de igualdad. Tales cifras reflejan que al menos el 70% de las compañías sujetas a esta obligación incumplen con el registro de dicha medida, indicando que actualmente son más las empresas en situación de incumplimiento que aquellas que se encuentran al día con la normativa destinada a combatir la discriminación de género en los ámbitos laborales.

En 2023, de las 32.314 empresas españolas que, por el hecho de tener más de 50 trabajadores y trabajadoras, estaban obligadas a cumplir los planes de igualdad desde que entró en vigor la nueva ley el pasado marzo de 2022, solo 7.889 lo tenían en vigor. Y no es porque el resto lo estuviera negociando, ya que solo hay 2.500 mesas de negociación abiertas, según informaciones disponibles en el registro de convenios colectivos y recogidas por fuentes sindicales.

En general, se ha observado un avance en la sensibilización y el compromiso de las empresas

españolas con la igualdad de género, pero aún queda trabajo por hacer para lograr una verdadera igualdad de oportunidades y trato en el ámbito laboral.

b. Actualidad en perspectiva de género y construcción en el mundo

Por un lado, a nivel internacional la falta de igualdad de género en el sector de la construcción es un problema persistente reconocido. El porcentaje de mujeres en dicho sector sigue siendo bajo, ya que experimentan una desventaja relativa y desigualdad en la remuneración, el desarrollo y las oportunidades de promoción en comparación con sus homólogos de género masculino (Biletta et al., 2018) En este sentido, los hombres representan el 91% de la industria de la construcción, frente al 9% de las mujeres, y ocupan un 92% de los puestos de gestión, frente al 8% que desempeñan las mujeres.

A nivel mundial nos encontramos con una baja representación de las mujeres en las ocupaciones de la construcción. Dentro de la Unión Europea, el porcentaje de participación de las mujeres en la construcción oscila entre el 4,5% en Malta y el 14,1% en Austria. En los Estados Unidos, las mujeres representan solo el 9% de la fuerza laboral en la industria más amplia de la arquitectura, la ingeniería, la construcción y las operaciones (AECO). Las investigaciones muestran que la demografía también tiene un impacto en la elección de carrera de las estudiantes. Por ejemplo, Escamilla y colaboradores (2016) informaron que los estudiantes de secundaria hispanos tienen una baja tendencia a elegir una carrera en la construcción, esto es debido a las percepciones negativas de la industria, desaprobación familiar y al mal asesoramiento informativo de los orientadores escolares sobre dicha industria. También demográficamente en las zonas rurales se objetiva un impacto positivo en la decisión de los estudiantes de optar a programas en relación con la construcción (Koch y Alabama, 2009)

A pesar de que Australia, es uno de los países con más conciencia de esta problemática y que más propuestas para contrarrestar este problema propone y expone en varios artículos, las mujeres en Australia representan solo el 19% de los puestos profesionales y de gestión en la industria de la construcción (Workplace Gender Equality Agency, 2023) que, aunque comparado con el resto de países, son cifras elevadas, sigue siendo el sector más dominado por los hombres en el país (Equal Opportunity for Women in the Workplace Agency, 2022).

En **España**, según la Encuesta de Población Activa (EPA) de 2024, el número de mujeres ocupadas en el sector de la construcción superó las **160.000 personas,** representando un **11,4%** del total de ocupados en el sector. Los datos más recientes de la Fundación Laboral de la Construcción, que utiliza las cifras de la EPA, indican que la cifra ha aumentado respecto al año anterior y el perfil de estas trabajadoras es el de una mujer de alrededor de 44,6 años, con estudios superiores y nacionalidad española. El crecimiento de la afiliación en construcción con respecto a 2023 fue del 1,9%. En el caso de las mujeres, este incremento alcanzó el 3,5%, lo que supone una variación más acentuada que la de los hombres del sector (1,7%), siendo incluso más alto que el registrado por las mujeres trabajadoras en el conjunto de la economía (3,3%). El último informe del Observatorio Industrial de la Construcción, de la Fundación Laboral, titulado “Mujeres en el sector de la construcción 2024” indica que las mujeres del sector trabajan más frecuentemente en el Régimen General (73,6%) que en el Régimen de Autónomos (26,4%), con contratos indefinidos (92,8%) y a jornada completa (75,7%, seis puntos por encima de la media total de sectores). Asimismo, se concentran principalmente en dos actividades: “Actividades de Construcción Especializada”, que agrupa al 51% de las afiliadas, y “Construcción de Edificios”,

con el 44,7%. Entre las dos, aglutinan al 95,6% de las mujeres en el sector; mientras que "Ingeniería Civil" supone el 4,4% restante de las afiliaciones de mujeres en el sector.

En **Andalucía**, según datos de Población femenina ocupada según sector económico. Media anual. Año 2024 (Instituto de Estadística y Cartografía de Andalucía. Explotación de la Encuesta de Población Activa del INE), 14.200 mujeres trabajan en la construcción, lo que supone un 5,83% del total de personas ocupadas en construcción, en Andalucía.

Para abordar estos desafíos y promover la igualdad de género en las empresas del sector de la construcción, es fundamental implementar políticas y medidas concretas que fomenten la inclusión, la diversidad y la equidad en el lugar de trabajo. Esto incluye el desarrollo e implementación de **planes de igualdad, la promoción de la formación y la sensibilización** sobre género, la adopción de medidas de conciliación laboral y familiar, y la creación de una cultura organizacional inclusiva y respetuosa.

c. Barreras de acceso al sector de la construcción

Tradicionalmente la construcción es un **mundo de hombres,** sin embargo, hoy en día la elección profesional no se ve tan influenciada por opiniones externas; chicos y chicas tienden a elegir su educación según preferencias. En el caso de las mujeres, nos encontramos con trabas que en ocasiones pueden llegar a un punto conflictivo por la educación de la familia, creencias religiosas o simplemente porque los padres y madres han vivido en un ambiente plagado de machismo por tratarse de otra época, e intentan modificar la decisión de sus hijos e hijas en previsión de posibles actitudes indeseadas y desagradables como el machismo (Alonso Méndez, 2022) (Powell y Greenhaus, 2009)

La asignación de roles diferentes entre hombres y mujeres ha convertido a las mujeres en trabajadoras del cuidado familiar en exclusiva, dando a los hombres el concepto de trabajo productivo y asalariado (ISTAS, 2012). Así mismo, cabe destacar la dicotomía otorgada a las características femeninas y masculinas, suponiendo un problema, considerándose una cualidad negativa, cuando las "tradicionalmente asignadas a los hombres" son una característica de alguna trabajadora. Sin embargo, es curioso como de manera inversa, cuando una característica "femenina" la lleva consigo un hombre en una empresa, se suele considerar un complemento extra positivo hacia su persona (Ryan y Morgenroth, 2024).

Y es que, ya en 1987 Alice Eagly hacía referencia a lo previamente explicado mediante la teoría de la congruencia de rol. Esta teoría, se basa en la idea de que la congruencia entre las características de los roles de género tradicionales y las expectativas sociales correspondientes es fundamental para el funcionamiento exitoso de una sociedad. Según esta teoría, cuando los hombres y las mujeres adoptan comportamientos y roles de género que se ajustan a las expectativas sociales tradicionales, experimentan menos conflictos y tensiones en sus interacciones sociales.

Eagly argumenta que la congruencia del rol de género es esencial para el funcionamiento eficiente de la sociedad, ya que facilita la comunicación, la cooperación y la colaboración entre los individuos. Cuando los individuos adoptan roles de género que son congruentes con las expectativas sociales, se eliminan las barreras y conflictos sociales que pueden surgir cuando las personas desafían las normas de género establecidas.

Sin embargo, la teoría de la congruencia del rol de Eagly ha sido criticada por su enfoque en roles de género tradicionales y por no tener en cuenta la diversidad de identidades de género y expresiones de género que existen en la sociedad actual. Muchos críticos argumentan que esta teoría puede perpetuar estereotipos de género y limitar la

libertad de expresión y elección de las personas en función de su identidad de género.

Actualmente, resulta pertinente destacar la inclinación de las mujeres hacia un plan de estudios que priorice la interacción humana en contraposición a las ocupaciones físicas o tecnológicas (Barnard, 2022). Además, es importante abordar los falsos estereotipos sobre la falta de aptitud de las mujeres para roles técnicos, que pueden impactar en el hecho de que las mujeres elijan empleos de esta naturaleza. Incluso cuando deciden postularse por los mismos, se enfrentan a una **discriminación sutil** bajo la apariencia de modernidad y aceptación de la integración femenina en campos tradicionalmente dominados por hombres (Graña, 2006).

En el ámbito laboral, y concretamente en los mismos procesos de selección, ya se objetivan elementos discriminatorios como:

- **Edad:** rango preferido por su empresa debido al propósito buscado. Asociando juventud a flexibilidad y remarcando la importancia de la edad en las mujeres en términos de maternidad (30-40 años).
- **Género:** la redistribución de trabajo por género muestra porcentajes muy diferentes, y por lo general con tendencia a contratar al género masculino.
- **Experiencia:** al darle más oportunidades laborales al género masculino, las mujeres optan menos a trabajar en el sector de la construcción lo que contribuye a obtener una menor experiencia laboral en este sector y dificulta su selección.

Actualmente, la segregación laboral reproduce la división tradicional del trabajo según el género, asignando ciertas actividades como apropiadas para hombres y otras para mujeres, mientras devalúa las ocupaciones consideradas femeninas en términos de salario y condiciones laborales (Alonso Méndez, 2022) Esta reproducción de estereotipos de género en el ámbito laboral refleja y refuerza la jerarquía patriarcal. Tanto las ocupaciones masculinas como las femeninas tienden a cumplir con características asociadas tradicionalmente a los géneros respectivos (Zhang et al., 2021)

Esta segregación se manifiesta tanto horizontalmente, en la distribución desigual de áreas o puestos laborales, como verticalmente, en la disparidad en la toma de decisiones, que mayoritariamente recae en hombres. La segregación horizontal contribuye a la brecha salarial de género, ya que las ocupaciones mayoritariamente femeninas tienden a estar peor remuneradas. Además, la feminización de ciertas actividades conlleva una disminución de los salarios en esas áreas (Ibáñez, 2008).

En 2021, el salario anual más frecuente en las mujeres (14.481,6 euros) representa el 74,3% del salario más frecuente en los hombres (19.487,6 euros). En el salario mediano y en el salario medio bruto este porcentaje es del 81,6%. Considerando la jornada a tiempo completo, el salario femenino representa el 91,7% del masculino. En la jornada a tiempo parcial, el porcentaje es del 90,4%. El salario por hora de las mujeres (16,9 euros) alcanza el 95,1% del salario por hora de los hombres (17,7 euros) al considerar el trabajo a tiempo completo, y el 87,1% en el caso de la jornada a tiempo parcial (INE, 2023).

En cuanto a los sesgos de género presentes en los procesos de contratación, evaluación de desempeño y ascenso tienden a favorecer a los hombres en detrimento de las mujeres (Eagly y Karau, 2002; Heilman, 2001). Esto se debe, en gran medida, a que las expectativas asociadas al “rol social” de la mujer se ven modificadas al acceder a posiciones tradicionalmente masculinizadas. Para comprender este fenómeno, resulta pertinente hacer referencia a la “Teoría de congruencia de

rol del prejuicio hacia líderes femeninas", que distingue entre dos tipos de expectativas dentro del rol social.

Por un lado, están las expectativas descriptivas, que son las creencias sobre los atributos, roles y conductas que se consideran típicos de hombres y mujeres. Estas expectativas pueden conducir a la discriminación de mujeres en ocupaciones históricamente asociadas a los hombres si se percibe que estas se comportan de acuerdo con el modelo tradicional femenino, lo que comúnmente se denomina estereotipos. Por otro lado, se encuentran las expectativas injuntivas, que son las creencias sobre los atributos, roles y conductas que se considera que los individuos "deben" adoptar, ya sea como hombres o mujeres. La violación de estas prescripciones sobre cómo se espera que se comporten las mujeres puede acabar dando como resultado un mal desempeño del trabajo (Morales y Cuadrado, 2004)

En resumen, las expectativas se fundamentan en la distinción entre lo que se percibe que los miembros de un grupo, en este caso, los hombres, hacen en realidad (expectativas descriptivas) y lo que se espera que hagan idealmente (expectativas injuntivas).

Por otro lado, un gran número de **estereotipos** añaden ciertas barreras de inicio que impiden o dificultan el acceso a este sector: la mujer jefa dentro del sector de la construcción **no es una figura muy común.** También, cabe destacar las barreras externas encontradas para ocupar puestos de mando, los jefes o incluso los clientes son los que se oponen a que sean mujeres las que dirijan (Ríos Paniagua, 2012) Además, inicialmente se encuentran con un estereotipo marcado de **menor fuerza física,** sin embargo, no en todos los oficios es vital ser fuerte. Testimonios confirman que la fuerza física **no es necesaria** (Ríos Paniagua y Román Onsalo, 2012) para el desempeño de oficios tales como alicatar, enlosar, pintar, etc. no justificándose el escaso número de mujeres en estos oficios en las obras. Si bien también se asume una menor disposición para viajar y trasladarse por parte del sexo femenino, desmintiéndose esto en múltiples encuestas y afirmando que, tanto hombres como mujeres se muestran igualmente reacios a viajar, y a tener un trabajo que implique desplazamientos continuos (Kanter, 1977; González Gavaldón Miles, 1999 y Huberman, 1994.)

En resumen, existen varios factores que añaden una dificultad extra en la accesibilidad de las mujeres al sector de la construcción. Un **primer factor** es el hecho de que el sexo dominante o mayoritario sea el masculino provocando que se valoren más las características masculinas de quienes ocupan dichos puestos y por mayor afinidad entre sexos. Por tanto, la tendencia es a ser un responsable hombre que contrata a subordinados hombres por valorar las características que tienen en común. Un **segundo factor** es la experiencia exigida, que discrimina indirectamente a las mujeres ya que los hombres siempre tienen mayor experiencia en trabajos a pie de obra, y la experiencia es el filtro de selección inicial por Recursos Humanos. Un **tercer factor** es la edad al combinarla con la probabilidad de que la mujer pueda quedarse embarazada.

La implantación efectiva de medidas contempladas en los **planes de igualdad** de las empresas representa un paso crucial hacia la construcción de entornos laborales equitativos y justos. Sin embargo, esta implementación exitosa no solo depende de la adopción de políticas y procedimientos internos, sino que también requiere un cambio fundamental en el pensamiento y la mentalidad de ciertos empresarios y clientes.

Para que las medidas de igualdad de género sean verdaderamente efectivas, es necesario

que los líderes empresariales reconozcan la **importancia de la diversidad y la inclusión** en sus organizaciones. Esto implica no solo comprender los beneficios tangibles que aporta la igualdad de género en términos de productividad y reputación corporativa, sino también internalizar los valores éticos y morales que respaldan **la igualdad de oportunidades para todos los empleados,** independientemente de su género (Orser, 2012)

En cuanto a las políticas de prevención de riesgos laborales en la industria de la construcción deben adaptarse a las necesidades específicas de las mujeres trabajadoras. Algunas de las medidas que se pueden implementar para garantizar la seguridad y salud de las mujeres en el sector de la construcción incluyen: la capacitación específica sobre riesgos laborales inherentes en su trabajo, medidas de prevención y protección necesarias, proporcionar equipos de protección individual (EPIS) adaptados a las necesidades de las mujeres, implementar programas de bienestar que promuevan la salud física y mental de estas trabajadoras, proporcionar horarios flexibles que permitan conciliar su vida laboral-familiar y por último, fomentar una cultura laboral inclusiva y respetuosa, que promueva la igualdad de género y elimine cualquier forma de discriminación o acoso en el puesto de trabajo.

CONCLUSIONES

Es fundamental adaptar las políticas de prevención de riesgos laborales en la construcción a las necesidades específicas de las mujeres trabajadoras, con el objetivo de garantizar su seguridad, salud y bienestar en el lugar de trabajo.

Además, es crucial abordar las percepciones y actitudes de los clientes en relación con la igualdad de género. Muchas veces, las decisiones de compra están influenciadas por estereotipos de género arraigados y expectativas sociales preconcebidas.

Por lo tanto, las empresas también deben **educar y sensibilizar a sus clientes** sobre la importancia de apoyar empresas que promuevan activamente la igualdad de género y la diversidad en todos los aspectos de su operación (Ríos Paniagua y Román Onsalo, 2012)

En resumen, si bien la implementación de medidas específicas en los planes de igualdad es esencial, el cambio real solo ocurrirá cuando se produzca una transformación en el pensamiento y las actitudes tanto de los líderes empresariales como de los consumidores y también de las familias y la sociedad. Este proceso requiere un compromiso continuo con la educación, la sensibilización y la promoción de valores de igualdad y justicia en todos los niveles de la sociedad y el mercado laboral.

Todas estas conclusiones nos llevan a afirmar que, pese a las duras barreras en la incorporación y permanencia de las mujeres en el sector de la construcción, y a pesar de las desigualdades objetivables de oportunidades y trato entre hombres y mujeres, la percepción de que ciertos trabajos son exclusivamente para hombres está cambiando, y más mujeres están considerando carreras de construcción. Así, encontramos cada vez mayor porcentaje de mujeres que ocupan puestos de trabajo en dicho sector, aumentando los contratos indefinidos y reduciendo los temporales; con puestos en muchos casos de responsabilidad (OFLC, 2023)

Además, las empresas están reconociendo la importancia de tener fuerzas laborales diversas y tomando medidas para reclutar y retener a mujeres en el sector de la construcción.

A modo de conclusión, se espera que en los próximos años haya un aumento en la presencia de mujeres en el sector de la construcción, y un mayor reconocimiento de sus habilidades y aportaciones al mismo. Esto debe ir acompañado de la instauración de medidas de igualdad de género que garantizar un entorno de trabajo inclusivo para todas las personas.

Estudio de campo

Paralelamente a la revisión de la literatura con el objetivo de encontrar evidencias empíricas sobre el estado del tema, que se han presentado en el apartado anterior, se han desarrollado diversas actividades con el sector de la construcción, para programar y llevar a cabo el estudio de campo.

En primer lugar, se ha firmado un convenio de colaboración entre LAOGEN, asignado por parte del IAPRL a la Universidad de Sevilla, y la Fundación Laboral de la Construcción de Andalucía, con el objetivo de promover la perspectiva de género en la gestión preventiva de un sector tan masculinizado como la construcción.

Segundo, se han mantenido cuatro reuniones de trabajo –presenciales y online- con personal de la FLC y de miembros de otras comunidades autónomas del sector de la construcción, y se ha procedido a desarrollar la agenda del proyecto y concretar operativamente las siguientes aspectos: conocer las actividades preventivas del sector de la construcción de otras comunidades autónomas; concertar los contactos y reuniones con personas responsables de la gestión preventiva del sector de la construcción; iniciar el procedimiento de adaptación de la guía DIGEN-construcción (Diagnóstico del grado de Integración de la perspectiva de Género en el sector de la construcción), en relación a cuatro ámbitos de actuación: Segregación, Salud Física, Salud Mental y Violencia; acordar las Jornadas de discusión y debate del checklist adaptado a la construcción, con el Centro de Prevención de Riesgos Laborales de Málaga –en colaboración con LAGEPYME; y establecer el índice del material a entregar como resultado del proyecto.

Tercero, desde LAOGEN se ha atendido la incorporación al proyecto de una persona, que se encuentra como médico Interno Residente IV, de Medicina del Trabajo del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales, del Hospital Gregorio Marañón. Desde dicho Centro se solicitó la incorporación de esta persona para realizar la Rotación Externa de Medicina del Trabajo, en el proyecto en curso, en LAOGEN. Se aceptó dicha incorporación y la médico residente ha sido tutorizada por la investigadora principal del presente proyecto, la profesora doctora Alicia Arenas, en las prácticas realizadas en su rotación externa. Los resultados del trabajo desarrollado por la médico residente han sido divulgados por LAOGEN en el seminario celebrado en la sede de LAOGEN –Facultad de Psicología de la Universidad de Sevilla-, con el título: Informe sobre la perspectiva de género en la gestión preventiva en el sector de la construcción. El resumen e información de dicho seminario se encuentra en la web del IAPRL: ***https://www.juntadeandalucia.es/organismos/iaprl/servicios/actualidad/noticias/detalle/499768.html***

Cuarto, se ha desarrollado un webinar online, para presentar los cuatro ámbitos de actuación: Segregación, Salud Física, Salud Mental y Violencia. Con la presentación de cada uno de los cuatro ámbitos de actuación, se ha presentado la Guía DIGEN-construcción para evaluar la medida en que se aborda la perspectiva de género, en la gestión preventiva de dicho ámbito de actuación. A dicho webinar han sido invitados delegados y delegadas de prevención, representantes de sindicatos, representantes de empresa, y miembros del equipo de Dirección de Recursos Humanos de grandes empresas nacionales, con actividad en Andalucía en el sector de la construcción y miembros de FLC que ya están sensibilizadas con la importancia de la incorporación de la perspectiva de género en este sector. Además de presentar los ámbitos de actuación y la Guía para evaluarlos, el objetivo del webinar consistía en que las personas responsables de la gestión preventiva en las empresas participantes tuviesen la oportunidad de diagnosticar su propia empresa en los siguientes tres meses posteriores al webinar, valorar las posibilidades y dificultades de la Guía en estos cuatro ámbitos y hacer sugerencias de mejora con respecto a la adaptación al sector de la construcción. Tras los tres meses de práctica con la Guía DIGEN-construcción, las personas responsables de la gestión preventiva,

participantes en el webinar, ha sido entrevistados de manera individual y online para reportar feedback de la experiencia de uso de la guía en cada empresa, con los siguientes objetivos:

1. Analizar la guía entre responsables de PRL con perspectiva de la actividad de la empresa, experiencia y organización.
2. Designar internamente los grupos de trabajo, áreas o personas interesadas que pudieran probar la herramienta o participar en algún bloque y realizar la guía. Esto se ha realizado con un amplio campo de transversalidad (personas participantes en la Evaluación de riesgos, Plan de igualdad, comités SYS y de empresa, gestión del talento, ámbito social corporativo, implantación en obra ...)
3. Evaluar su practicidad, ajuste y adecuación a su realidad.
4. Opiniones, impresiones y comentarios sobre su adaptación al sector, eliminar/añadir indicadores o descriptores en función de sus respectivas buenas prácticas o experiencias.
5. Una vez utilizada la herramienta en la organización, recopilar los datos, notas, sugerencias de mejora para compartir la información.

Quinto, posteriormente, el día 5 noviembre del 2024, se han celebrado unas jornadas en el CPRL de Málaga, para todas las empresas del sector de la construcción de Andalucía, con el objetivo de dar a conocer la Guía DIGEN adaptada al sector de la construcción en los cuatro ámbitos mencionados. En estas jornadas se han realizado de nuevo grupos de discusión para conocer en mayor profundidad el grado de comprensión, efectividad en la adaptación y posibilidad de aplicación al resto de empresas del sector.

Sexto, finalmente y como se indica en el objetivo operativo e) presentando en el proyecto, con el checklist previo, y las modificaciones y mejoras suscitadas en los grupos de discusión y entrevistas, se han elaborado las recomendaciones y pautas de actuación en el proceso de implementación de la transversalidad de género en los planes de prevención de riesgos laborales en el sector de la construcción, considerando tanto la dimensión de representación de género como la dimensión de contenido sensible al género.

En los Anexos adjuntos se describe detalladamente la Herramienta DIGEN-Construcción para los Retos de Salud Física y Seguridad Laboral, Segregación Vertical y Horizontal, Violencia y Acoso en el lugar de trabajo, Bienestar Psicológico y Salud Mental.

Criterios utilizados para la adaptación de la herramienta DIGEN al sector de la construcción (DIGEN-construcción)

La adaptación de la herramienta se ha elaborado basándonos en las sugerencias y opiniones ofrecidas por distintas empresas de la construcción nacionales con presencia en Andalucía en relación a los retos de Salud física y seguridad laboral, Bienestar psicológico y salud mental, Segregación vertical y horizontal y Violencia y acoso en el lugar de trabajo.

Tras conocer las opiniones de las personas responsables de los recursos humanos y prevención de riesgos laborales se puede comprobar que la herramienta ha resultado ser muy eficaz para el autodiagnóstico, resultando muy positiva para las personas que toman decisiones en la organización.

Además, la herramienta DIGEN ofrece información muy útil para empresas que han comenzado y van avanzando en tratar de salvar las desigualdades de género en el contexto laboral, tratando de establecer estrategias empresariales con enfoque de género. A estas organizaciones, el cuestionario les ha permitido identificar exactamente la posición que ocupan en el proceso hacia la completa integración de la perspectiva de género en el lugar de trabajo, también les ha supuesto una oportunidad para reflexionar y descubrir que deben continuar trabajando en esta línea.

Por otro lado, la herramienta permite también a empresas que aún no tienen interiorizada e implementada una política con perspectiva de género, un mayor conocimiento de las estrategias y recursos de que disponen para ir cumpliendo con hitos que conducen a la completa integración de la perspectiva de género o, al menos, para ir avanzando en su logro y, sobre todo, una referencia para saber cómo deben hacerlo.

Las adaptaciones introducidas tratan de responder, principalmente, a la solicitud de las empresas de modificar la redacción de algunos ítems y descriptores para hacerlos más comprensibles a las empresas del sector. Este aspecto, es de destacar, ha resultado un tanto complicado. Se han visto modificados sólo algunos ítems en su redacción, tratando de mantener el núcleo del contenido de la herramienta original.

Se ha presentado una sugerencia explícita sobre el título, se sugiere que, de alguna manera, se incluya la palabra “igualdad”, piensan que clarifica el contenido del documento.

A continuación, se detallarán los criterios mantenidos y su justificación para cada uno de los retos en los que se ha trabajado.

1. RETO SALUD FÍSICA Y SEGURIDAD LABORAL

En general, parece que este reto se refiere al aspecto que es tratado de manera prioritaria desde las empresas que conforman el sector de la construcción, debido al riesgo tan elevado de accidentes laborales que existe para los trabajadores de este sector, la estricta normativa de obligado cumplimiento para las empresas y las inspecciones a las que se ven sometidas.

Es de destacar en este apartado, según las empresas consultadas, que alguno de los riesgos planteados en este reto, son existentes o no, dependiendo si se trata de las empresas constructoras o las que denominan “de oficios”.

En los ítems de este reto, principalmente, se ha tratado de ampliar los descriptores a fin de ofrecer una información más detallada de las buenas prácticas del reto. Destacar, sobre todo, los ítems referidos a los riesgos biológicos y químicos a los que están expuestos los trabajadores y trabajadoras del sector de la construcción.

Se ha redefinido una de las buenas prácticas, modificando y ampliando el contenido para hacer referencia a medidas de impulso y apoyo a la corresponsabilidad vinculadas a la salud física.

Como se ha comentado anteriormente, se ha tratado de ampliar el número de descriptores de cada buena práctica para facilitar a las empresas la información sobre la buena práctica y conseguir un autodiagnóstico eficaz. Así, por ejemplo, destaca la buena práctica sobre riesgos químicos, se ha ampliado el número de descriptores, añadiendo un ítem referido a la aspiración del polvo de sílice, dada la importancia de este aspecto, el poco conocimiento que parecen tener las empresas al respecto y las posibilidades que tienen las organizaciones para implementar medidas para tratar de reducir este riesgo.

2. RETO: SEGREGACIÓN VERTICAL Y HORIZONTAL

Sobre este reto se ofrece poca información desde las empresas, se limitan a lo dispuesto en el plan de igualdad, del que no todas disponen, de hecho, manifiestan encontrar mucha similitud entre lo recogido en el cuestionario de este reto y lo contenido en el plan de igualdad.

Parece no existir segregación por género, más bien por puesto de trabajo, principalmente por la falta de candidaturas de mujeres a los puestos de trabajo del sector de la construcción, que puede deberse a diversos motivos, uno de ellos el estigma existente al respecto, aunque también a la falta de atractivo que ofrece el sector para las mujeres. Se trata de un verdadero reto la incorporación de talento femenino a los distintos puestos de trabajo que ofrece el sector.

En líneas generales, se ha simplificado la redacción y, sobre todo, se ha aumentado el número de los descriptores correspondientes a las distintas buenas prácticas, tratando de ofrecer más opciones a las empresas para conseguir alcanzar el objetivo del reto, en la medida de sus posibilidades.

Se ha intentado con ello conseguir también poner en valor la importancia de informar sobre medidas a implementar para evaluar y hacer seguimiento a las políticas de igualdad, intentando realzar la necesidad de visibilizarlo, informando debidamente y por los cauces oportunos a la totalidad de los empleados y empleadas, tratando de identificar posibles desigualdades dentro de la organización para conseguir una estructura equilibrada y que la toma de decisiones vaya encaminada a garantizar igualdad de oportunidades en los distintos puestos de la empresa.

3. RETO: VIOLENCIA Y ACOSO EN EL TRABAJO

En esto reto la principal aportación de las empresas es la indicación de que se trata de un asunto de competencia prácticamente exclusivo de las personas que componen el departamento de Recursos Humanos, con lo cual quedarían excluidas muchas de las empresas comprendidas en el sector de la construcción, que son de pequeño tamaño y que tienen externalizados sus servicios.

Sería especialmente conveniente, en general en todo el cuestionario y, en particular en este reto, preguntar sobre la estructura y tamaño de la empresa, la existencia o no en la organización de un departamento de RRHH o si estas tareas se encuentran externalizadas.

Tal como ocurre en otros retos, se aumenta el número de descriptores a fin de poner en valor la importancia de la promoción de la cultura de tolerancia cero, poniendo el foco en la importancia de que la empresa utilice las herramientas de las que dispone para informar y formar convenientemente a la totalidad de la plantilla. Se considera importante igualmente conocer la percepción

que tienen los trabajadores sobre la cultura empresarial en este sentido y así se ha intentado recoger, introduciendo descriptores en este sentido.

Respecto al protocolo de acoso y violencia en el lugar de trabajo, de nuevo se amplían los descriptores, a fin de resaltar que se deben definir perfectamente las conductas denunciables, es aconsejable también especificar los cauces establecidos para poner en marcha el protocolo, que la víctima tenga indicaciones claras de a quién debe dirigirse y cómo hacerlo, que tenga plena garantía de seguridad y confidencialidad y que se sienta protegida de posibles represalias.

En cuanto a la detección de conductas de acoso, se intenta con los descriptores de esta buena práctica, transmitir la importancia de la supervisión del ambiente de trabajo y la necesidad de que, ante cualquier denuncia, la empresa debe actuar de manera rápida e investigar y esclarecer la conveniencia de activar o no el protocolo. Todas estas acciones deben ser conocidas por la plantilla para tratar de crear un clima de seguridad.

En cuanto a las herramientas de apoyo a las víctimas, desde las empresas hay controversia sobre este asunto, señalando alguna de ellas que el papel de la organización simplemente es de acompañamiento, por lo que, tras investigar sobre el asunto, se aportan descriptores que tratan de demostrar que la empresa puede hacer uso de medidas que protegen a las víctimas, sencillas medidas como ofrecer un cambio de puesto a la víctima, o prohibir el contacto entre víctima y agresor/a, entre otras. Quizá desde las organizaciones no sean conscientes de la importancia de estas conductas por la baja prevalencia de conflictos, entre otros motivos, por el porcentaje mínimo de mujeres en sus plantillas.

4. RETO: BIENESTAR PSICOLÓGICO Y SALUD MENTAL

Este aspecto parece que ha resultado ser el más complicado de detectar y evaluar. Las empresas disponen de poca o nula información sobre la salud mental de los empleados y empleadas. Se encuentran sensibilizados con la importancia de la salud mental, aunque manifiestan disponer de pocos recursos e información y les resulta complicado establecer indicadores para evaluar este aspecto.

Al ser las empresas tan desconocedoras del estado de la salud mental de sus empleados y empleadas, dado que la persona trabajadora tiene el derecho a la privacidad y a la no comunicación de estos aspectos, el cuestionario puede ser una herramienta poderosa que les ofrece implementar acciones o, al menos planteárselas, al fin de ir avanzando en su proceso de minimización de riesgos psicosociales, del conocimiento del estado mental de sus trabajadores y trabajadoras y de la importante labor de sensibilización y acompañamiento en los casos de personal con problemas de salud mental. De todos modos, esta herramienta sirve de apoyo a la evaluación de riesgos psicosociales, pero su objetivo no es en absoluto sustituir dicha evaluación de riegos sino promoverla, precisamente en el sector de la construcción donde dicha evaluación en muchos casos es inexistente. La herramienta se implementará con totales garantías en aquellas empresas que tienen realizada la evaluación de riesgos psicosociales. Además, dicha evaluación debe realizarse siempre empleando un método validado y con rigor científico.

En general, se ha tratado de modificar la redacción de alguno de los ítems para simplificarlos, como se ha requerido, y se han aumentado el número de descriptores de las buenas prácticas, para ofrecer más información a las empresas que les sirva de ayuda para mejorar en la gestión de la perspectiva de género relacionada con el contenido de este reto.

Otro objetivo prioritario en este reto ha sido resaltar la importancia de la diferenciación por género, destacando que los trastornos mentales más frecuentes suelen manifestarse de manera distinta en hombres y mujeres, subrayando la necesidad de enfoques diferenciados a la hora de prevenir, evaluar e incluso intervenir.

Como sugerencia final y para concluir, podría ser interesante un bloque introductorio en el que se podría preguntar sobre la estructura y tamaño de la empresa, la existencia o no en la organización de un departamento de RRHH o si estas tareas se encuentran externalizadas. En general, la guía parece ser más efectiva y sirve como herramienta de autodiagnóstico para empresas que estén dotadas de personal que pueda ocuparse de integrar la gestión de los RRHH y PRL. Con estos recursos estarán en situación de poder autoevaluar la posición de la empresa en cuanto a la perspectiva de género en los diferentes retos que aquí se presentan y les resultará útil el uso de esta herramienta para ser conocedores de la situación en la que se encuentran y continuar avanzando, en la medida de sus posibilidades, en un futuro.

Profundizando un poco más en este bloque, se podría preguntar sobre las tareas de las que se encarga el departamento de RRHH, si es que la organización dispone de ese recurso, para identificar si solo se realizan tareas de administración o van más allá y si son conocedores de la gestión en materia de igualdad. Sería interesante informarles sobre normativa y opciones de gestión en materia de género, la guía ha resultado ser muy útil en este sentido, es una herramienta eficaz que dota a las empresas de conocimiento en materia de igualdad, sobre todo a las que no disponen de Plan de Igualdad.

De la misma manera y enfocado a las entidades que son de mayor tamaño, que tienen recursos suficientes y estructura definida de RRHH y PRL, también se les podría preguntar sobre la información que tienen sobre las empresas con las que subcontratan, incluso, la herramienta podría ir más allá y preguntar sobre los mecanismos de control e incluso exigencias que tienen sobre ellas. Si conocen si disponen de plan de igualdad, si no estuvieran obligadas (por número de empleados) si se han informado sobre la aplicación o no de políticas de igualdad en estas subcontratas o si se plantean introducir esa exigencia en el proceso de contratación. Podría ser interesante una batería de preguntas en este sentido.

Este bloque introductorio podría resultar de utilidad para realizar estudios sobre el estado de la incorporación de la perspectiva de género en el sector de la construcción en Andalucía, de manera longitudinal y poder comprobar si la herramienta es realmente más útil para empresas de gran tamaño e incluso se podría valorar una adaptación para que las empresas de menor tamaño y que no disponen de departamentos de RRHH potentes, dispongan también de una herramienta adaptada a sus circunstancias, que les ofrezca la posibilidad de comenzar o avanzar en el proceso para identificar las diferencias entre mujeres y hombres en el contexto laboral.

Para concluir, la actualización del presente documento responde a criterios específicos aportados por las empresas participantes, sensibilizadas en la creación de contextos de trabajo más inclusivos y diversos. La implementación de estas medidas contribuiría a reducir la brecha de género, mejorar las condiciones laborales y promover una cultura corporativa basada en la igualdad de oportunidades. Sólo si se mantiene un esfuerzo sostenido se podrá sensibilizar en el tratamiento de la perspectiva de género a un sector tan masculinizado como el de la construcción, con el objetivo final de crear un impacto duradero y real en la atracción del talento femenino.

4. Referencias

Alonso Méndez, A. (2022). **La ausencia de las mujeres en el sector de la construcción en los trabajos a pie de obra.** Emakunde/ Instituto Vasco de la Mujer.

Barnard, S., Powell, A., Bagilhole, B., & Dainty, A. R. (2010a). **Researching UK Women Professionals in SET: A Critical Review of Current Approaches. International Journal Of Gender, Science, And Technology,** 2(3). *http://genderandset.open.ac.uk/index.php/genderandset/article/view/65/175*

Biletta, I. (2018). **Women in management: underrepresented and overstretched?** Eurofound, 1, EF18018. *https://doi.org/10.2806/258320*

Committee, A. P. S. E. E. A. W. R. L., & Marshall, G. (2012). **Equal Opportunity for Women in the Workplace Amendment Bill** 2012 [Provisions].

Eagly, A. H., & Karau, S. J. (2002). **Role congruity theory of prejudice toward female leaders. Psychological Review,** 109(3), 573-598. *https://doi.org/10.1037/0033-295x.109.3.573*

Engholm, G., & Holmström, E. B. (2005a). **Dose-response associations between musculoskeletal disorders and physical and psychosocial factors among construction workers.** PubMed, 31 Suppl 2, 57-67. *https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/16363448*

Escamilla, R., & Santiago, K. (2015). **Pasantia Como Auxiliar de Ingenieria en el Seguimiento y Control de Contratos de Interventoria de la Empresa R.D.M. Ingenieria y Construccion. Tecnología En Construcciones Civiles.** *https://repository.udistrital.edu.co/handle/11349/3197*

Fielden, S. L., Davidson, M. J., Gale, A. W., & Davey, C. L. (2000a). **Women in construction: the untapped resource. Construction Management & Economics,** 18(1), 113-121. *https://doi.org/10.1080/014461900371004*

Francis, V. (2017a). **What influences professional women's career advancement in construction?** Construction Management & Economics (Print), 35(5), 254-275. *https://doi.org/10.1080/01446193.2016.1277026*

Galea, N., Powell, A., Loosemore, M., & Chappell, L. (2015a). **Designing robust and revisable policies for gender equality: lessons from the Australian construction industry.** Construction Management And Economics, 33(5-6), 375-389. *https://doi.org/10.1080/01446193.2015.1042887*

Garrido, B. C., & Fernández, S. P. (2021, 18 abril). **Desigualdad de género y Planes de Igualdad en el entorno laboral de periodistas en España.** *https://textualvisualmedia.com/index.php/txtvmedia/article/view/284*

González, C. A. (2004). **La construcción de la identidad de género. Un enfoque antropológico. Caleidoscopio,** 8(16), 41. *https://doi.org/10.33064/16crscsh494*

González Gavaldón, B. (1999). **Los estereotipos como factor de socialización en el género. Comunicar,** (12), 79-88.

Hanklang, S., Kaewboonchoo, O., Silpasuwan, P., & Mungarndee, S. S. (2012a). **Musculoskeletal Disorders Among Thai Women in Construction-Related Work. Asia-Pacific Journal of Public Health,** 26(2), 196-202. *https://doi.org/10.1177/1010539512466429*

Heilman, M. E. (2001). **Description and Prescription: How Gender Stereotypes Prevent Women's Ascent Up the Organizational Ladder.** Journal Of Social Issues, 57(4), 657-674. *https://doi.org/10.1111/0022-4537.00234*

Ibáñez, M. (2017a). **Women in the construction trades: Career types and associated barriers.** Women's Studies International Forum, 60, 39-48. *https://doi.org/10.1016/j.wsif.2016.12.001*

Lewis, P., & Simpson, R. (2011a). **Kanter Revisited: Gender, Power and (In)Visibility.** International Journal Of Management Reviews, 14(2), 141-158. *https://doi.org/10.1111/j.1468-2370.2011.00327.x*

Mujeres en el Sector de la Construcción 2023 - Observatorio Industrial de la Construcción. (s. f.-a). Observatorio Industrial de la Construcción. *https://www.observatoriodelaconstruccion.com/informes/detalle/mujeres-en-el-sector-de-la-construccion-2023*

Orser, B., Riding, A., & Stanley, J. (2012a). **Perceived career challenges and response strategies of women in the advanced technology sector.** Entrepreneurship And Regional Development, 24(1-2), 73-93. *https://doi.org/10.1080/08985626.2012.637355*

Ott, E. (1989a). **Effects of the Male-Female Ratio at Work: Policewomen and Male Nurses.** Psychology Of Women Quarterly, 13(1), 41-57. *https://doi.org/10.1111/j.1471-6402.1989.tb00984.x*

Powell, A., & Sang, K. (2013a). **Equality, diversity and inclusion in the construction industry. Construction Management & Economics,** 31(8), 795-801. https://doi.org/10.1080/01446193.2013.837263

Powell, G. N., & Greenhaus, J. H. (2009). **Sex, Gender, and Decisions at the Family - Work Interface.** Journal Of Management, 36(4), 1011-1039. *https://doi.org/10.1177/0149206309350774*

Qualitative Data Analysis: an expanded Sourcebook. (1994a). Journal Of Environmental Psychology, 14(4), 336-337. *https://doi.org/10.1016/s0272-4944(05)80231-2*

Ryan, M. K., & Morgenroth, T. (2024a). **Why We Should Stop Trying to Fix Women: How Context Shapes and Constrains Women's Career Trajectories.** Annual Review Of Psychology (Print), 75(1), 555-572. *https://doi.org/10.1146/annurev-psych-032620-030938*

Santiago, M. J. D. (2019). **Segregación ocupacional: participación y reconocimiento de mujeres empleadas en trabajos de dominación masculina. Sociología del Trabajo**, 94, 147-153. *https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7155653*

The project – Women Can Build. (s. f.). **Women Can Build.** *https://www.womencanbuild.eu/en/the_project/*

Thornton, M. (2012). **Proactive or reactive? The Senate Report on the Equal Opportunity for Women in the Workplace Amendment Bill 2012 (Cth).** Australian Journal of Labour Law. *https://openresearch-repository.anu.edu.au/bitstream/1885/31139/2/01_Thornton_Proactive_or_reactive%3f_The_2012.pdf*

Zhang, R. P., Holdsworth, S., Turner, M., & Andamon, M. (2021a). **Does gender really matter? A closer look at early career women in construction.** Construction Management And Economics, 39(8), 669-686. *https://doi.org/10.1080/01446193.2021.1948087*

5. Anexos

Herramienta de diagnóstico para identificar el grado de integración de la perspectiva de género en la prevención de riesgos laborales en el sector de la construcción (DIGEN-construcción)

El objetivo de la siguiente guía es facilitar el Diagnóstico de la integración de la perspectiva de Género (DIGEN) en los planes de prevención de riesgos laborales de cada empresa en el sector de la construcción (DIGEN-construcción)

Con esta guía DIGEN-construcción es posible realizar el propio diagnóstico sobre el estado de la integración de la perspectiva de género. Para ello se presentan indicadores de Buenas Prácticas en CUATRO RETOS en la gestión preventiva con perspectiva de género. Cada reto tiene su propia guía, con distintas buenas prácticas e indicadores que cuentan, a su vez, con descriptores que ayudan a interpretar y valorar el indicador.

Cada indicador se responde con la siguiente escala:

1	2	3	4	5	NP
Nunca	Pocos veces	Algunas veces	Bestantes veces	Siempre	No procede

La guía DIGEN-construcción tiene una dimensión de 0 a 140 puntos.

Retos de género ante la salud física y la seguridad laboral – Escala de 0 a 30

Retos de género ante la segregación vertical y horizontal - Escala de 0 a 40

Retos de género ante la violencia y el acoso – Escala de 0 a 25

Retos de género ante el bienestar psicológico y la salud mental – Escala de 0 a 45

Nota para empresas pyme y micropyme:
En el caso de empresas pyme y micropyme, se puede dar que NO PROCEDE aplicar el indicador, y así se señalará en la casilla correspondiente (NP).

5.1. DIGEN-construcción reto salud física y seguridad laboral

Buena práctica	Indicador	Descriptores
Evaluación de la salud diferenciada por género	Evaluación de la salud diferenciada por género.	Los instrumentos de evaluación son sensibles al género.
		Los datos se presentan desagregados por género.
		Se analizan todos los puestos de trabajo, todos los riesgos y todos los daños, tanto de hombres como de mujeres.
		Las mujeres participan en el proceso de evaluación de las condiciones de trabajo y los riesgos para la salud (presencia de órganos de evaluación PRL).
		Se forma a los líderes en gestión equitativa de equipos, sin sesgos de género.
		Se pide a las subcontratas, si las tienen, que tengan en cuenta la perspectiva de género a la hora de hacer evaluaciones.
		Si tienen externalizados los servicios de PRL, se conoce si la empresa de prevención se ocupa de la perspectiva de género a la hora de evaluar los puestos de trabajo.
Medidas de apoyo y de impulso a la corresponsabilidad	¿Se tiene en cuenta la doble presencia de los empleados y empleadas en el puesto de trabajo y en el hogar?	Se analiza el impacto de las cargas familiares sobre la salud y su relación con las condiciones de trabajo.
		Se permite la entrada y salida escalonada y el teletrabajo si es posible.
		Se ofrecen permisos de paternidad y maternidad igualitarios, ampliando, si es posible, lo establecido por la Ley.
		Se ofrecen servicios de apoyo familiar a través de convenios con guarderías.
		Existen ayudas económicas para el cuidado de menores o dependientes.
		Se fomenta la igualdad en ascensos y promociones, no penalizando a quien use medidas de conciliación.
		Se comunica de manera clara y accesible a todas las personas, todas las medidas disponibles.
Género en el ámbito de la seguridad y salud en el trabajo	¿Se considera que existen desigualdades tanto horizontales como verticales en determinados sectores y puestos?	Se analiza la proporción de hombres y de mujeres en todos los puestos.
		Se analizan las promociones de hombres y de mujeres.
		Los EPIS propuestos son adaptados para hombres y mujeres respecto a las tallas y diseño.
		Las instalaciones en obras (aseos, vestuarios, zonas de descanso) son inclusivas y respetan la diversidad de la plantilla.
		Se garantiza la presencia equilibrada de hombres y mujeres en los comités de seguridad y salud para garantizar que las decisiones recojan las necesidades de toda la plantilla.
Riesgos biológicos y embarazo	¿Se tiene en cuenta la mayor exposición de las mujeres a enfermedades infecciosas en sectores masculinizados?	Se informa sobre cómo las mujeres están expuestas de manera distinta a diferentes riesgos biológicos debido a factores fisiológicos y sociales.
		Se establecen medidas de protección durante el embarazo y la lactancia.
		Se analiza la exposición de las mujeres a posibles riesgos biológicos.
		Se toman medidas preventivas para aminorar el riesgo (higiene y desinfección de instalaciones, campañas de vacunación, formación y sensibilización...).

Buena práctica	Indicador	Descriptores
Identificar el riesgo químico	¿Se tienen en cuenta las sustancias presentes en cada puesto, especialmente aquellas de riesgo para el embarazo y la lactancia?	Se tienen en cuenta la exposición a sustancias tóxicas de hombres y mujeres en vigilancia de la salud.
		Se informa sobre el impacto que tienen los riesgos químicos sobre las mujeres, diferentes al de los hombres, por su fisiología y las condiciones del entorno laboral.
		Se realiza inventario de productos químicos que suponen riesgos en los trabajadores y trabajadoras (disolventes, polvo, metales pesados, asfalto, productos aislantes, combustión de materiales durante soldaduras...)
		Se realizan mediciones periódicas de contaminantes en el aire.
		Se establecen medidas de protección de las trabajadoras en edad fértil, embarazadas y lactantes, adaptando sus condiciones de trabajo.
		Las evaluaciones higiénicas describen las tareas realizadas por mujeres y riesgos, así como una relación de puestos sin riesgo para embarazadas y lactantes.
		Se implementan medidas de vigilancia de la salud para minimizar el riesgo de enfermedades por aspiración del polvo de sílice en los trabajadores y trabajadoras expuestos.
Consideración del esfuerzo físico del trabajo de las mujeres	¿Se adaptan los elementos del diseño del puesto, equipos y tareas que perjudiquen especialmente a las mujeres, debido a las diferencias biológicas?	Se analizan detalladamente las tareas para identificar las que requieran de un esfuerzo físico elevado para las mujeres e intentar minimizarlo.
		Se disponen de zonas cómodas que permitan descansos entre tareas de especial carga física para las mujeres.
		Se recogen y analizan por separado datos de hombres y mujeres, para establecer prevalencia diferenciada.
		Se incluyen en las sesiones formativas problemas específicos de género.
		Se proporcionan herramientas ergonómicas que reduzcan el esfuerzo físico tanto para hombres como para mujeres.
		Se facilita el uso de maquinaria para reducir el esfuerzo físico humano.
		Se forma a la plantilla sobre la importancia de la inclusión en el lugar de trabajo.

5.2. DIGEN-construcción reto segregación vertical y horizontal

Buena práctica	Indicador	Descriptores
Reclutamiento y selección	¿Se incluye la perspectiva de género en los procesos de reclutamiento y selección?	Se diseñan ofertas de empleo utilizando un lenguaje inclusivo, comunicando que la empresa apuesta por la diversidad.
		Existen medidas para que la oferta de trabajo sea atractiva tanto para hombres como para mujeres.
		Existen medidas para garantizar la objetividad de los procesos de reclutamiento y selección (por ejemplo, evaluación ciega en la primera criba tras el primer reclutamiento).
		Los comités de selección están formados por hombres y mujeres y reciben formación en igualdad de género.
		Se promueven programas de formación para mujeres interesadas en la construcción.
		Se promociona en redes sociales y eventos ejemplos de éxito del trabajo de mujeres del ámbito de la construcción, como ejemplo de entorno inclusivo.
Acceso a puestos de responsabilidad	¿Las mujeres están presentes en puestos de responsabilidad?	Las mujeres están presentes en los mandos intermedios o en puestos directivos o superiores de la jerarquía.
		Las mujeres participan en los órganos donde se toman decisiones en la empresa/institución (por ejemplo, comisiones, comités...)
		Las mujeres están presentes en puestos de responsabilidad en áreas que son estratégicas de la empresa/institución.
		Se establecen planes de desarrollo profesional para aumentar la presencia de las mujeres en posiciones de liderazgo como supervisiones o jefaturas de obra.
Sistema de remuneración y estructura salarial	¿Existe igualdad salarial entre hombres y mujeres?	Los salarios de trabajadores y trabajadoras son iguales para trabajos del mismo valor.
		Las retribuciones salariales (por ejemplo, las basadas en el desempeño de la empresa o del empleado o empleada) se distribuyen de forma justa y objetiva entre hombre y mujeres.
		Para retribuciones variables se tiene en cuenta la exposición a todo tipo de riesgos.
		Existen y se analizan indicadores para evaluar la presencia de brechas salariales.
Equidad en tareas y ocupaciones	¿Existe equidad en las tareas y en las ocupaciones entre hombres y mujeres?	Existen indicadores para evaluar la presencia de hombres y mujeres en los puestos tradicionalmente masculinos o femeninos.
		Se desarrollan medidas para incrementar la presencia de mujeres en ocupaciones y tareas tradicionalmente masculinas y viceversa.
		Se realizan actividades de formación y concienciación destinadas a la dirección y supervisión con el fin de reducir la segregación horizontal y evitar sesgos de género.
Aprendizaje y capacitación	¿Existe un acceso igualitario a los programas de formación y capacitación?	Los programas formativos son diseñados de forma que se facilite el acceso igualitario a los mismos (por ejemplo, desarrollados en horarios que faciliten la conciliación o facilitando el acceso a todas las categorías profesionales).
		Se tiene en cuenta que el acceso a los programas formativos, no incluyan condiciones que puedan excluir a las trabajadoras (por ejemplo, experiencia previa en un sector masculinizado).
		Se ofrece formación en materia de igualdad y/o trabajo cooperativo entre hombres y mujeres.
Desarrollo de carrera	¿La promoción es igualitaria entre hombres y mujeres?	Los procesos de promoción son justos y libres de sesgos.
		Se diseñan procesos de promoción basados en méritos y rendimiento, sin prejuicios de género.
		Se capacita a los responsables para identificar y eliminar sesgos inconscientes.

Buena práctica	Indicador	Descriptores
Visibilidad y participación en la igualdad de género	¿Las políticas y las prácticas de igualdad, así como sus resultados, se hacen visibles a todos/as y se fomenta la participación de las mujeres en su desarrollo?	Se hace visible a todos los trabajadores y trabajadoras las políticas de igualdad de género y el compromiso de la organización con las mismas.
		Las mujeres participan en el desarrollo de las políticas de igualdad de género.
		Existen indicadores que permitan identificar fenómenos relacionados con la segregación (número de hombres y mujeres en los distintos niveles jerárquicos y en las diferentes áreas organizacionales, etc.).
		El sistema de acceso al plan de igualdad está dentro de canales de trabajo a los que tienen acceso todos los empleados y empleadas.
		Se publicita la existencia de un plan de igualdad a todas las personas que trabajan en la empresa/institución.
		Se incorpora en la cultura de la empresa el mensaje de la igualdad, tratando sobre este tema en comunicaciones internas y/u organizando actividades con motivo de fechas clave, como el día de la mujer.
		Se agradece públicamente a equipos y personas que contribuyan al logro de este objetivo y se comparten daros sobre mejoras en representación de la mujer en distintos puestos de la empresa.
Evaluación y seguimiento de las políticas y las prácticas organizacionales	¿Se realiza una evaluación y un seguimiento de las políticas y las prácticas de igualdad, así como sus resultados?	Se evalúa la efectividad de las políticas de igualdad de género implementadas en la organización.
		Las mujeres participan en la evaluación de los planes de igualdad.
		Se describen indicadores de desempeños (cuantitativos y cualitativos) para una valoración objetiva.
		Se analizan los datos de la evaluación periódicamente.
		Existe un equipo encargado de supervisar el cumplimiento de las normas en materia de igualdad, en el que estarán representados hombres y mujeres.
		Se pasa el cuestionario a los empleados y empleadas para conocer su percepción y conocimiento sobre las políticas de igualdad implantadas en la empresa.
		Existen planes correctivos por si se detectan desigualdades.
		Si es necesario se contacta con asesores externos especializados.

5.3. DIGEN-construcción reto violencia y acoso en el lugar de trabajo

Buena práctica	Indicador	Descriptores
Promoción de cultura de tolerancia cero	¿Se promueve la cultura de tolerancia cero?	Se desarrolla un programa de cambio cultural hacia la tolerancia cero.
		Se establece el principio de tolerancia cero con respecto a la violencia de género en toda organización, actuando los directivos y supervisores como modelo de conducta.
		Se ofrece formación en igualdad y comportamientos no sexistas para toda la plantilla en horario laboral.
		Se coloca cartelería con mensajes y valores de respeto.
		Se ofrece formación en lenguaje inclusivo.
		Se organizan talleres prácticos donde se enseña a identificar y resolver conflictos de manera no violenta.
		Se incluye esta formación en el plan de acogida.
		Se evalúa regularmente la percepción de los trabajadores y trabajadoras sobre el ambiente seguro y de respeto en el entorno laboral.
		La línea de mando, junto a la gestión preventiva, participa en estas medidas y promueve esta cultura.
Protocolos de prevención y gestión de la violencia y el acoso en el trabajo	¿Se ha elaborado un protocolo de prevención y gestión de la violencia y el acoso en el trabajo?	Existe un código de conducta que prohíbe la violencia y el acoso, con ejemplos de conductas adaptadas al sector de la construcción.
		El protocolo define las conductas constitutivas de acoso y violencia de género.
		Existe un protocolo de denuncia que garantiza la confidencialidad, seguridad y ausencia de represalias para la persona denunciante.
		En el protocolo se indican los plazos y mecanismos a utilizar para la resolución del conflicto.
		El protocolo informa a quién hay que dirigirse (RRHH, servicio de prevención, delegados/as, empresa externa...) ante situaciones de violencia y acoso.
		Existen diferentes canales a través de los que la víctima puede denuncias una situación de violencia y acoso: empresa externa, comisión de igualdad...
		El protocolo indica quién forma parte de la comisión de investigación, y está compuesta por personal formado y en número suficiente para garantizar la objetividad y confianza.
		Se solicitan evaluaciones de expertos para detectar áreas de mejora.
Mecanismos de detección y actuación ante la violencia y el acoso	pone de mecanismos para detectar y actuar ante posibles casos de violencia y acoso en el trabajo?	Las evaluaciones psicosociales incluyen una perspectiva de género.
		Los diagnósticos de cultura y psicosociales se realizan desagregados por grupos de trabajadores/as y turnos de trabajo, cuando proceda.
		Se forma el personal en indicadores que faciliten la detección de posibles situaciones de violencia y acoso: reducción de productividad, aislamiento, bajas repetidas, absentismo...
		Se supervisa el ambiente de trabajo para detectar conductas problemáticas a tiempo.
		Ante denuncias, se investiga de manera imparcial, justa y se hace de forma inmediata.
		Se publican, en su caso, sanciones proporcionales dependiendo de la gravedad del incidente.
		Se analizan los incidentes para tratar de aprender y corregir las medidas preventivas.
		Se revisa la información disponible de forma periódica y continua.

Buena práctica	Indicador	Descriptores
Herramientas de apoyo a las víctimas	¿Se dispone de herramientas de apoyo a las víctimas?	Posibilidad de cambio de puesto de trabajo para la víctima si lo solicita.
		Se ofrece información sobre agencias especializadas y ONGs a donde pueden acudir las víctimas.
		Se proporciona protección, apoyo y asistencia legal y/o psicológica a las víctimas.
		Se promueve el acompañamiento de una persona de confianza de la víctima para la asistencia a reuniones de investigación interna.
		Se prohíbe el contacto entre víctima y agresor o agresora dentro del entorno laboral.
		Se realiza un seguimiento del caso por parte de la comisión de investigación o por la empresa externa que la organización autoriza para gestionar el caso.
		Se supervisa que la víctima no sufre represalias tras la denuncia.
Confidencialidad y minimización del trauma	¿Se preserva la confidencialidad y minimización del trauma?	Se disponen de canales seguros para tramitar la denuncia y existe un acceso restringido a la información, teniendo acceso solo las personas que intervendrán en el caso.
		El protocolo contempla que la víctima que denuncia los actos de violencia y/o acoso lo tenga que hacer solo una vez y de forma confidencial.
		Se ofrece a la víctima que elija con quién hablar dentro del equipo que le atenderá, según su preferencia (por género, por formación...)
		Las reuniones se celebrarán lejos del área de trabajo para tratar de reducir el estrés.
		El protocolo garantiza que las personas que conocen el caso tengan la obligación de guardar una estricta confidencialidad.
		Se firma un compromiso de confidencialidad por todas las partes que forman parte de la comisión de investigación.

5.4. DIGEN-construcción reto bienestar psicológico y salud mental

Buena práctica	Indicador	Descriptores
Concienciar sobre la importancia de la salud mental	¿Se adopta un enfoque de género para abordar las cuestiones relacionadas con la salud mental?	Se cuenta con personal especializado que se encargue de evaluar y hacer seguimiento del estado de bienestar y salud mental de mujeres y hombres que trabajan en la empresa.
		Si la gestión de los RRHH se encuentra externalizada, se requiere a la consultora encargada que ponga en valor el bienestar y la salud mental de las mujeres y hombres que trabajan en la institución.
		Se aborda la necesidad de promover recursos para fortalecer la salud mental y la seguridad psicológica atendiendo a las diferencias de género.
Sensibilizar acerca de la necesidad de cuidar la salud mental	¿Se desarrollan acciones para sensibilizar sobre la necesidad de cuidar la salud mental dentro y fuera del trabajo?	Periódicamente se realizan jornadas, seminarios y se facilita información para sensibilizar acerca de la importancia de la salud mental ofreciendo información desagregada por género.
		Se dan a conocer los resultados de informes técnicos que evalúan los riesgos psicosociales, indicando de manera diferencial aquellos que afectan predominantemente a las mujeres y a los hombres.
		Se ofrece formación a cargos intermedios para que sean capaces de detectar y gestionar situaciones de estrés entre empleados y empleadas con el fin de crear espacios seguros donde poder tratar sobre salud mental sin estigmas.
		Se ofrecen cursos para mujeres trabajadoras para sensibilizar y dotar de herramientas sobre cómo priorizar la salud mental propia siendo cuidadoras de otras personas.
		Se establece colaboración con profesionales y entidades de salud mental para facilitar el acceso de las personas trabajadores a servicios psicológicos.
Evaluar factores de riesgo que deterioran el bienestar y la salud mental	¿Se miden en función del género los factores que influyen negativamente en el bienestar y la salud mental?	Existen indicadores de riesgos para evaluar los riesgos psicosociales en función del género en los puestos de trabajo (estrés por plazos de entrega, inseguridad laboral...)
		Se evalúan como indicadores de riesgos para el bienestar y la salud mental de las mujeres la desigualdad de oportunidades, el acoso laboral o situaciones de discriminación.
		Se evalúan como indicadores de riesgos para el bienestar y la salud mental de los hombres las altas cargas físicas, la resistencia a expresar emociones...
		Se desarrollan sistemas para evaluar los riesgos psicosociales que afectan a las mujeres de la empresa con más intensidad.
		La gestión preventiva cuenta con personas responsables que conocen y evalúan los factores que contribuyen a mejorar la salud mental, la seguridad psicológica y el bienestar.
Evaluar factores de protección que afectan al bienestar y la salud mental	¿Se miden en función del género los factores que influyen positivamente en la salud mental y el bienestar en el trabajo?	Las mujeres participan en el sistema de evaluación y detección de los factores de protección de la salud mental.
		La gestión preventiva busca identificar factores individuales, grupales y organizacionales que favorezcan la salud mental y el bienestar, atendiendo las diferencias de género
		Se evalúan periódicamente los factores que contribuyen a impulsar la salud mental y el bienestar, teniendo en cuenta el género.
		La gestión preventiva aborda con naturalidad cuestiones relacionadas con el estrés y la fatiga mental que se asocia a puestos con menor responsabilidad, temporales y peor remunerados, que tienden a ser ocupados por mujeres.
Conocer los problemas comunes de salud mental en el trabajo	¿La organización se preocupa y aborda los principales problemas de salud mental como pueden ser el estrés y el burnout?	La organización contempla que el estar sometido a una elevada presión de manera continuada puede generar efectos negativos en el bienestar y la salud mental, diferencialmente en mujeres y hombres.
		Existen indicadores para conocer la incidencia de los diferentes problemas de salud mental y sus síntomas, que difieren en hombres y mujeres.
		Se cuenta con herramientas para detectar problemas de ansiedad vinculados a las condiciones de trabajo y se conocen los síntomas diferenciados que provoca en mujeres y hombres.

Identificar las enfermedades de salud mental en el trabajo	¿La organización se preocupa e interviene en cuestiones relacionadas con la salud mental como la ansiedad, la depresión, el consumo abusivo de sustancias o el suicidio?	Se habla con naturalidad del problema que supone el suicidio para la sociedad en su conjunto, atendiendo las diferencias de género.
		Se facilita información sobre recursos de apoyo existentes para personas con ideación suicida (asociaciones, número de teléfono de ayuda...), atendiendo las diferencias de género.
		Se evalúa la presión/exigencias en los puestos de trabajo con menos responsabilidad, temporales y peor remunerados, que ocupan en su mayoría las mujeres.
Implantación de acciones preventivas	¿Se realizan acciones para reducir los riesgos psicosociales que afectan de manera diferente a mujeres y hombres?	Se organizan eventos para impulsar el apoyo social entre compañeras y programas sobre autocuidado y gestión emocional y de mentoría femenina.
		Se organizan jornadas de información para los hombres sobre su apoyo psicológico, gestión del estrés y promover relaciones positivas, entre otros temas.
		Existen medidas específicas para potenciar la salud mental, la seguridad psicológica y el bienestar de empleados y empleadas en el trabajo.
Implementación de acciones correctoras	¿Se ejecutan medidas para cambiar las condiciones de trabajo que impactan negativamente sobre el bienestar y la salud mental de hombres y mujeres?	Se producen cambios en los puestos de trabajo, cuando sea preciso, para minimizar la ambigüedad, el conflicto y la sobrecarga de funciones, atendiendo las diferencias de género.
		Se forma al equipo de coordinación y supervisión para detectar e intervenir ante señales de estrés, depresión y ansiedad, que pueden diferir en función del género.
		Se crean redes de apoyo para las mujeres.
Se capacita para afrontar retos relacionados con el bienestar y la salud mental	¿Se realizan acciones para fomentar el bienestar y la salud mental de mujeres y hombres en el trabajo?	Se crea un ambiente favorable para tratar sobre los problemas de salud mental, teniendo en cuenta las diferencias entre hombres y mujeres.
		Se organizan talleres para informar sobre la influencia de las desigualdades de género en la salud mental.
		Se permite flexibilidad para que los horarios y turnos hagan compatibles la vida laboral y personal.
		La gestión preventiva promueve medidas para que las mujeres y hombres puedan desconectar del trabajo fuera de la jornada laboral.
		Se promueven hábitos de vida saludables teniendo en cuenta las preferencias de cada género y ofreciendo o potenciando actividades atractivas según sus preferencias como el ejercicio físico, las pausas periódicas y la alimentación sana.

LABORATORIO OBSERVATORIO del IAPRL

UNIVERSIDAD DE SEVILLA

Junta de Andalucía
Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo
INSTITUTO ANDALUZ DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

FUNDACIÓN LABORAL DE LA CONSTRUCCIÓN Andalucía