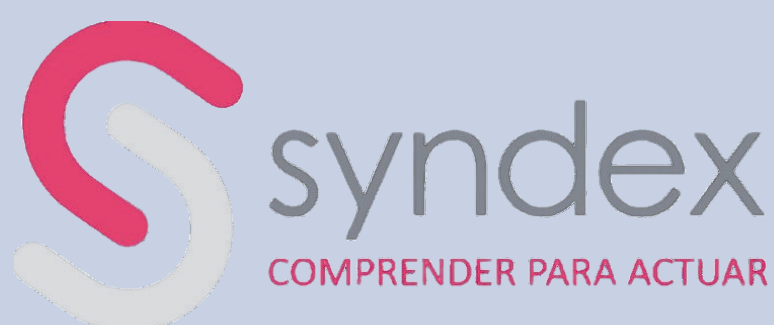




LA IGUALDAD PROTEGE

PREVENCIÓN DE
RIESGOS LABORALES EN
PERSPECTIVA DE SEXO Y
GÉNERO



INFORME PARA USO
MARZO 2025
SYNDEX CONSULTORES



¿Qué es la perspectiva de sexo y género en la PRL?



SEXO

Hace referencia a las características biológicas y fisiológicas, como la genética, las hormonas y la morfología. Es un concepto multidimensional que incluye aspectos relacionados con la reproducción y la biología.

GÉNERO

Abarca normas, roles y expectativas sociales construidas culturalmente sobre cómo deben comportarse hombres, mujeres y personas de género diverso. Estas normas cambian con el tiempo y varían entre culturas.

PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

Conjunto de medidas y acciones dirigidas a identificar, evaluar y controlar los riesgos presentes en el entorno laboral con el objetivo de garantizar la seguridad, salud y bienestar de las personas trabajadoras.

Su finalidad es minimizar accidentes, enfermedades profesionales y cualquier situación que comprometa la integridad física o mental de las personas en su lugar de trabajo.

Aunque el **sexo** y el **género** son conceptos distintos, **interactúan** de formas complejas para influir en la salud y los riesgos laborales.

Las experiencias de género pueden afectar la biología, y viceversa, influyendo en cómo se perciben y afrontan los riesgos.

La perspectiva de sexo y género permite entender cómo las diferencias biológicas y las desigualdades sociales afectan la exposición a riesgos laborales y las medidas preventivas.

¿Existe perspectiva de sexo y género en la normativa española sobre PRL? (I)



NO EXISTE UNA POLÍTICA PREVENTIVA DE RIESGOS LABORALES DESAGREGADA POR SEXO Y/O GÉNERO

LEY 31/1995 PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

Norma de género neutro, solamente contiene normas preventivas en referencia a la protección de la maternidad (embarazo y lactancia) en su artículo 26.

Género neutro: bajo el supuesto de que hombres y mujeres enfrentan los mismos riesgos, condiciones y necesidades, ignorando las particularidades derivadas de la anatomía, fisiología o de los roles de género.

REAL DECRETO-LEY 6/2019 IGUALDAD DE TRATO Y DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN EL EMPLEO Y LA OCUPACIÓN

Modifica la LO 3/2007 y establece que la obligación de elaborar un Plan de Igualdad se extenderá a las empresas de 50 o más personas trabajadoras, a partir de marzo de 2022.

CRITERIO TÉCNICO 104/2021 ACTUACIONES DE LA INSPECCIÓN DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

Establece cómo la Inspección debe abordar la evaluación de riesgos psicosociales, considerando las diferencias de género y situaciones específicas, como el acoso laboral o la doble presencia.

**Doble presencia: situación en la que las mujeres deben compaginar las responsabilidades laborales con las responsabilidades del ámbito doméstico y familiar de forma simultánea o continua. Este fenómeno genera una sobrecarga física, emocional y mental, ya que se enfrentan a jornadas laborales extensas que no terminan al salir del trabajo.*

CONSTITUCIÓN ESPAÑOLA

Recoge el derecho a la protección de la salud y de la seguridad e higiene en el trabajo, y el derecho a la igualdad.

Artículo 14: "Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social".

Artículo 35.1: "Todos los españoles tienen el deber de trabajar y el derecho al trabajo, a la libre elección de profesión u oficio, a la promoción a través del trabajo y a una remuneración suficiente para satisfacer sus necesidades y las de su familia, sin que en ningún caso pueda hacerse discriminación por razón de sexo".

Artículo 40: "Asimismo, los poderes públicos fomentarán una política que garantice la formación y readaptación profesionales; velarán por la seguridad e higiene en el trabajo y garantizarán el descanso necesario, mediante la limitación de la jornada laboral, las vacaciones periódicas retribuidas y la promoción de centros adecuados".

1978

1995

LEY ORGÁNICA 3/2007 DE IGUALDAD EFECTIVA DE MUJERES Y HOMBRES

Recoge la obligación de las empresas de arbitrar procedimientos específicos para prevenir y denunciar el acoso sexual y por razón de sexo en el trabajo, y modifica la LPRL en relación con la actuación de las Administraciones Públicas.

Disposición adicional duodécima: "4. 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 trabajadores".

2007

2019

REAL DECRETO 901/2020 PLANES DE IGUALDAD

La primera norma que refleja la obligatoriedad, en el contexto de los Planes de Igualdad obligatorios para las empresas de 50 o más personas trabajadoras, de realizar un análisis de las medidas existentes en materia de prevención de riesgos laborales desde una perspectiva de género.

2020

2021

¿Existe perspectiva de sexo y género en la normativa española sobre PRL? (II)



2022

III PLAN ESTRATÉGICO PARA LA IGUALDAD EFECTIVA DE MUJERES Y HOMBRES 2022-2025

Resalta la importancia de introducir perspectiva de género en los riesgos psicosociales.

Medida 160: "Elaboración de herramientas que faciliten la integración efectiva de la perspectiva de género en la evaluación de riesgos laborales, en particular en lo relativo a los riesgos de naturaleza psicosocial, prestando especial atención a situaciones de embarazo o lactancia".

LEY 15/2022 PARA LA IGUALDAD DE TRATO Y LA NO DISCRIMINACIÓN

Obliga a las empresas a respetar el derecho a la igualdad de trato y no discriminación en todas sus prácticas.

Amplía la definición de "discriminación", incluyendo formas como la discriminación por asociación, por error, múltiple e interseccional.

2022

REAL DECRETO-LEY 16/2022 PERSONAS TRABAJADORAS AL SERVICIO DEL HOGAR

Elimina la exclusión de las trabajadoras domésticas de la LPRL, reconociendo su derecho a la misma protección en materia de seguridad y salud en el trabajo que el resto de mujeres trabajadoras.

2022

LEY ORGÁNICA 10/2022 GARANTÍA INTEGRAL DE LIBERTAD SEXUAL

Obliga a las empresas a incluir la violencia sexual como riesgo laboral concurrente y la perspectiva de género en la organización de los centros de trabajo.

Artículo 12.2: "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".

Artículo 16.2: "Las empresas integrarán la perspectiva de género en la organización de los espacios de sus centros de trabajo con el fin de que resulten seguros y accesibles para todas las trabajadoras".

2022

ESTRATEGIA ESPAÑOLA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO 2023-2027

Promueve la actualización del marco legislativo para integrar la perspectiva de género en las evaluaciones de riesgos, la formación y la vigilancia de la salud, con especial atención a sectores feminizados y a los riesgos psicosociales.

2023

Objetivo 5: "Introducir la perspectiva de género en el ámbito de la seguridad y salud en el trabajo".

En resumen...

LO QUE SE REGULA

- Protección durante el embarazo y la lactancia.
- Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.
- Planes de Igualdad.
- Transparencia salarial y reducción de la brecha.
- Violencia sexual como riesgo laboral.
- Desglose por sexo en la recogida de datos.
- No exclusión de las trabajadoras del hogar.

LO QUE FALTA

- Protección integral más allá del embarazo y la lactancia.
- Evaluación y prevención de riesgos psicosociales con enfoque de género.
- Planes de igualdad en pequeñas empresas.
- Desigualdad salarial en medianas y pequeñas empresas.
- Reconocimiento de otras formas de violencia de género en el trabajo.
- Datos más específicos en las evaluaciones de riesgos.
- EPIs adaptados al cuerpo de las mujeres.
- Vigilancia efectiva de la aplicación de la normativa.
- Protección legal frente a la doble presencia.
- etc...





De la normativa técnica a la acción preventiva: cómo las NTPs marcan el camino

Las **Notas Técnicas de Prevención (NTP)** son documentos técnicos elaborados por el **Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST)** y tienen como objetivo proporcionar **criterios, recomendaciones y directrices prácticas** para facilitar la aplicación de la normativa de prevención de riesgos laborales en las empresas.

NTPs que identifican diferencias por sexo y/o género

EXPOSICIÓN A RIESGOS LABORALES CAUSADOS POR:	Nº NTP	DESCRIPCIÓN
AGENTES QUÍMICOS  	487	Agentes neurotóxicos: su efecto adverso depende de diferentes factores, entre ellos el sexo.
	542	Hasta 37 sustancias o compuestos químicos con efectos tóxicos para la reproducción de las mujeres: infertilidad, subfertilidad y menopausia precoz.
	557	Las mujeres predominan como personas con más sensibilidad química múltiple.
	758	Las mujeres expuestas a alteradores endocrinos pueden sufrir reducción de la fertilidad, riesgo de cáncer de mama, endometriosis, alteraciones del ciclo menstrual y alteraciones en la edad de menarquía y menopausia.
AGENTES FÍSICOS 	542	Las radiaciones X y gamma son tóxicas para la reproducción de las mujeres, causando infertilidad.
	784	Las mujeres son más propensas a las náuseas producidas por vibraciones de cuerpo completo.
	963	Las crisis paroxísticas de espasmo vascular del síndrome de Raynaud, o enfermedad del dedo blanco, son más frecuentes en mujeres.
CONDICIONES AMBIENTALES 	1012	Las mujeres tienen un umbral del olor más bajo, los olores en ambientes interiores industriales pueden afectar al estado de ánimo, suscitar efectos psicológicos y fisiológicos en el organismo...

NTPs que identifican diferencias por sexo y/o género

EXPOSICIÓN A RIESGOS LABORALES CAUSADOS POR:	Nº NTP	DESCRIPCIÓN
CARGA FÍSICA DE TRABAJO  	177	El sexo es un criterio técnico relevante para la evaluación de riesgos derivados de posturas estáticas y de movimientos repetitivos.
	657 658	Las mujeres presentan trastornos musculoesqueléticos más frecuentemente y de formas distintas a los hombres. En la 658 se establecen, incluso, normas y actuaciones para una adecuada prevención de los TME.
	819	Critica a uno de los métodos de evaluación de posturas de trabajo estático (método OWAS) por basarse en trabajadores hombres, siendo preferible el método de la posición de la mano.
	907	Las mujeres tienen un valor tolerable de carga discal (275kg vs 400kg) y un valor de rotura de la unidad discovertebral (400kg vs 580kg) inferior al de los hombres, sin embargo esto no se tiene en cuenta a la hora de trabajar en la movilización manual de pacientes.
	1011	La tasa metabólica basal es diferente para hombres y mujeres. El consumo metabólico sirve para evaluar la carga física y la agresión térmica tolerable.
AGENTES PSICOSOCIALES  	507	Acoso sexual en el trabajo.
	603	Debido a la distribución desigual por género de las ocupaciones, las mujeres ocupan puestos de alta tensión (camareras, cocineras, trabajo del textil, telefonistas, trabajos de oficinas...)
	702	En los procesos de evaluación de los factores psicosociales una de las variables es el sexo.
	730	Se presentan diferencias significativas en algunas escalas de tecnoestrés en función del sexo.
776	El trepismo (sistema de promoción laboral basado en ahogar al compañero consciente o inconscientemente) destaca en el caso de las mujeres que temporalmente dejan su trabajo por cuidado de hijos/as.	

Los estereotipos de género frenan la equidad en la PRL



MITOS



EL LUGAR MÁS SEGURO PARA LAS MUJERES ES SU CASA

LAS MUJERES TIENEN MENOS FUERZA, NO PUEDEN REALIZAR LOS MISMOS TRABAJOS QUE UN HOMBRE

LOS ROLES DE GÉNERO EN EL AMBIENTE EXTRALABORAL NO TIENEN REPERCUSIÓN SOBRE LA EXPOSICIÓN A RIESGOS EN EL AMBIENTE LABORAL

ES UNA HABILIDAD PROPIA DE LAS MUJERES EL CUIDADO DE LAS PERSONAS, DEBEN TRABAJAR EN ELLO

LOS HOMBRES SON MEJORES PARA TRABAJOS TÉCNICOS

LOS CONTRATOS PRECARIOS NO CONSTITUYEN EN SÍ MISMOS UN RIESGO PARA LA SALUD

LAS TAREAS DOMÉSTICAS DE LIMPIEZA SON PROPIAS DE LAS MUJERES

LAS MUJERES SON EMOCIONALES, MENOS VÁLIDAS PARA LA TOMA DE DECISIONES

SI HAY MENOS MUJERES EN ALTOS CARGOS ES PORQUE NO ESTÁN CUALIFICADAS

LO NEUTRAL ES NO BUSCAR LA DIFERENCIA POR SEXOS PORQUE TODOS SOMOS IGUALES

EL LENGUAJE MASCULINO ABARCA TAMBIÉN A LAS MUJERES, NO TIENE REPERCUSIONES SOBRE LA DIFERENCIA ENTRE AMBOS

AL PROFESIONAL SANITARIO NO HAY QUE FORMARLE EN DIFERENCIAS DE SEXO Y GÉNERO EN LA SALUD

LAS MUJERES DEBEN PRIORIZAR SU ROL FAMILIAR SOBRE SU DESARROLLO PROFESIONAL

EL TRABAJO NO REMUNERADO NO ES TRABAJO, Y NO TIENE EFECTOS ECONÓMICOS

LOS RIESGOS A LOS QUE ESTÁN EXPUESTAS LAS MUJERES EN EL TRABAJO SON MENOS Y MENOS DAÑINOS

LAS MUJERES TIENEN MENOS CAPACIDAD DE MANDO

PARA QUE LOS DATOS SEAN UNIVERSALES, MEJOR AGREGARLOS

DATOS



MUJERES PRESIDENTAS ≈ 8% EMPRESAS IBEX-35

BRECHA SALARIAL ≈ 19% ENTRE HOMBRES Y MUJERES

MUJERES TRABAJANDO A TIEMPO PARCIAL ≈ 93%

TASA DE OCUPACIÓN DE LAS MUJERES ≈ 46%

POR CUIDADO DE MENORES O PERSONAS DEPENDIENTES

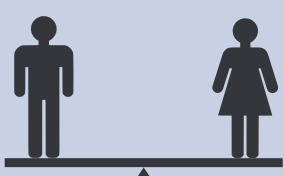
(LOS HOMBRES 56%)

MUJERES DIRECTIVAS ≈ 34%

EMPRESAS Y ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

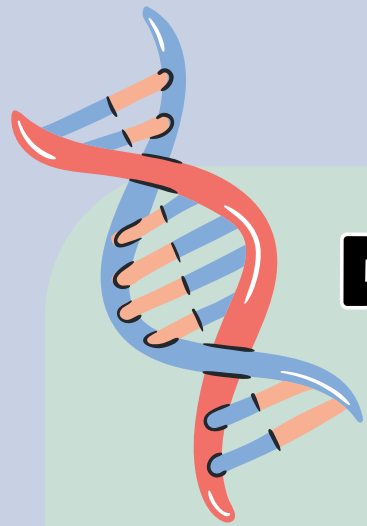
Los estereotipos de género no solo persisten de forma sutil e inconsciente, sino que siguen moldeando la realidad laboral y sus desigualdades.

Aunque a primera vista puedan parecer superados, los datos reales evidencian cómo continúan afectando.



Para **avanzar** hacia la **igualdad en la salud laboral** debemos **desmontar** estos mitos y enfocarnos en **datos reales y políticas inclusivas**

¿Qué hace diferente a las mujeres y a los hombres en materia de riesgos laborales?



DIFERENCIAS BIOLÓGICAS

Las mujeres tienen mayor proporción de tejido adiposo, lo que afecta a la acumulación de sustancias liposolubles como pesticidas o disolventes.

Diferente tasa metabólica que, hilado a lo anterior, hace más sensibles a las mujeres a las temperaturas frías.

Ciclo reproductivo y hormonal diferentes: factores como la menstruación, embarazo, posparto, menopausia...

Diferencias en las dimensiones corporales de hasta un 20% de media.

Algunas sustancias químicas tienen efectos diferenciados según el sexo.

Diferencias en la estructura ósea y en la percepción del dolor.



SEGREGACIÓN VERTICAL

Distribución desigual entre hombres y mujeres en las jerarquías laborales. Las mujeres suelen estar subrepresentadas en puestos de liderazgo o cargos directivos.

CAUSAS PRINCIPALES

Estereotipos de género.

Dificultades de conciliación familia-trabajo.

Procesos de promoción y redes informales dominadas por hombres.

CONSECUENCIAS PRINCIPALES

Concentración de mujeres en puestos intermedios o de baja responsabilidad, lo que:

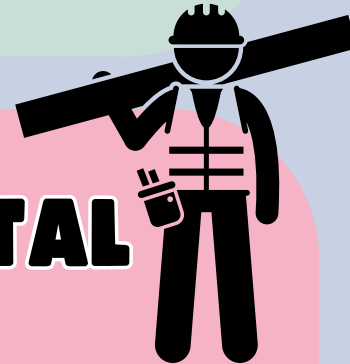
- Limita su acceso a mejores condiciones laborales y recursos preventivos
- Reduce su participación en la toma de decisiones, entre otros asuntos, sobre la gestión de riesgos laborales.

A mayor distancia de los puestos de dirección, mayor es la preocupación de las personas trabajadoras por los riesgos laborales a los que están expuestas.



SEGREGACIÓN HORIZONTAL

Concentración de hombres y mujeres en sectores laborales diferentes



SECTORES MASCULIIZADOS: construcción, industria, transporte, tecnologías de la información...

SECTORES FEMINIZADOS: sanidad, educación, servicios de cuidado, limpieza, comercio, servicios administrativos...

Como consecuencia, los hombres están más expuestos a accidentes y las mujeres a riesgos ergonómicos y psicosociales.

Exigencia emocional: estrategias necesarias para evitar o gestionar la involucración ante una situación emocional en el trabajo, característica de ocupaciones que prestan servicios a personas, protagonizadas mayoritariamente por mujeres.



CONDICIONES LABORALES

Brecha salarial de género **19%**

73% de las personas ocupadas a tiempo parcial, son mujeres.

De las excedencias para el cuidado de hijo/as, las mujeres suponen el **88%**

78% de las excedencias para el cuidado de personas dependientes, son de mujeres.

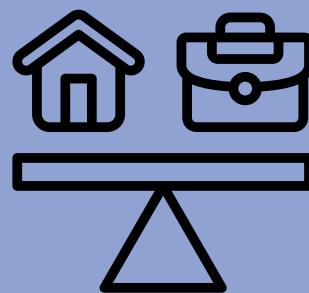
PERCEPCIÓN DE INSEGURIDAD LABORAL

Incapacidad percibida para mantener la continuidad laboral ante una situación de amenaza del trabajo, que supone la anticipación de un suceso negativo (pérdida del empleo) y de sus consecuencias para el bienestar.

Es uno de los problemas asociados al estrés laboral en Europa y sus factores determinantes están más presentes en las condiciones laborales de las mujeres.

LA DOBLE PRESENCIA

Referente al hecho de que las mujeres compaginen las exigencias del trabajo remunerado y las responsabilidades domésticas y de cuidado no remuneradas.



El tiempo dedicado y la tensión que produce la realización de un rol puede dificultar el desempeño del otro.

La conducta que se desarrolla en un rol puede ser incompatible con las conductas del otro.

CONSECUENCIAS

Bajada de rendimiento laboral, aumento del riesgo de sufrir accidentes laborales, absentismo e incluso el propio abandono del trabajo.

Estrés crónico, ansiedad, problemas musculoesqueléticos, problemas de sueño, fatiga acumulada...



Las problemáticas de salud laboral más habituales en las mujeres trabajadoras

MEDICINA DEL TRABAJO



TRASTORNOS Y ENFERMEDADES MUSCOLOESQUELÉTICAS

Más del 70% del total de TME los sufren mujeres.

- Osteoporosis
- Fibromialgia
- Enfermedades del tejido conectivo
- Reumatismos de partes blandas
- Problemas en la columna vertebral
- Enfermedades articulares
- Artrosis
- Lupus eritematoso sistémico
- Síndrome de Sjogren
- Esclerosis sistémica progresiva

DOLENCIAS BRONCOPULMONARES



- Asma
- Bronquiolitis adulta criptogénica
- Linfangiomiomatosis pulmonar

ENFERMEDADES CARDIOVASCULARES

- Enfermedad de Raynaud
- Arteritis de Horton



ERGONOMÍA Y PSICOSOCIOLOGÍA



RIESGOS ERGOMÓMICOS

- Ruido
- Microondas
- Heridas
- Manos húmedas
- Temperaturas frías
- Resbalones y tropiezos
- Cortes por la recogida y transporte de materiales
- Riesgos derivados de movimientos repetitivos: hombros, cuello y miembros superiores.
- Vista cansada

RIESGOS PSICOSOCIALES



- Estrés
- Síndrome de estar quemada (burnout)
- Acoso sexual y por razón de sexo o género
- Conflicto trabajo-familia o doble presencia
- Violencia realizada por el público
- Depresión
- Fatiga derivada de la ordenación del tiempo de trabajo

HIGIENE INDUSTRIAL

ENFERMEDADES POR SENSIBILIDAD QUÍMICA

- Asma
- Bronquitis crónica
- Cáncer
- Dermatitis de contacto
- Dolores crónicos de cabeza
- Daño neurológicos acumulado
- Conjuntivitis química
- Neumoconiosis
- Mareos



ENFERMEDADES DE SALUD REPRODUCTIVA

- Amenorrea
- Dismenorrea
- Vaginitis
- Endometriosis
- Malformaciones fetales
- Abortos espontáneos
- Infertilidad
- Alteraciones hormonales
- Síndrome de ovario poliquístico
- Desprendimiento prematuro de placenta



ENFERMEDADES INFECCIOSAS Y DE LA PIEL

- VIH
- Brucelosis
- Sarna
- Tétanos
- Leptospirosis
- Hepatitis A, B y C
- Giardiasis
- Infecciones fúngicas
- Toxoplasmosis
- Ántrax cutáneo
- Salmonelosis
- Listeriosis
- Tuberculosis
- Legionelosis
- Estrongiloidiasis
- Escabiosis



SEGURIDAD EN EL TRABAJO



El diseño de equipos de protección individual (EPI) basados en la fisionomía de los hombres provoca accidentes, riesgos y enfermedades profesionales en las mujeres por ajuste inadecuado o deficiencias de protección.

Cascos de seguridad mal diseñados

- Lesiones cervicales
- Caídas de objetos o golpes

Chalecos reflectantes, arneses y ropa de protección mal ajustados

- Enganches o atrapamientos en maquinaria
- Caídas desde alturas
- Dolores de espalda y cuello
- Enfriamiento o golpes de calor

Guantes de protección demasiado grandes o mal ajustados

- Atrapamiento o cortes
- Lesiones por esfuerzo repetitivo
- Infecciones o dermatitis

Máscaras de protección respiratoria mal adaptadas

- Inhalación de sustancias tóxicas
- Irritación respiratoria o asma ocupacional

Protección auditiva ineficaz

- Pérdida auditiva
- Fatiga auditiva o estrés

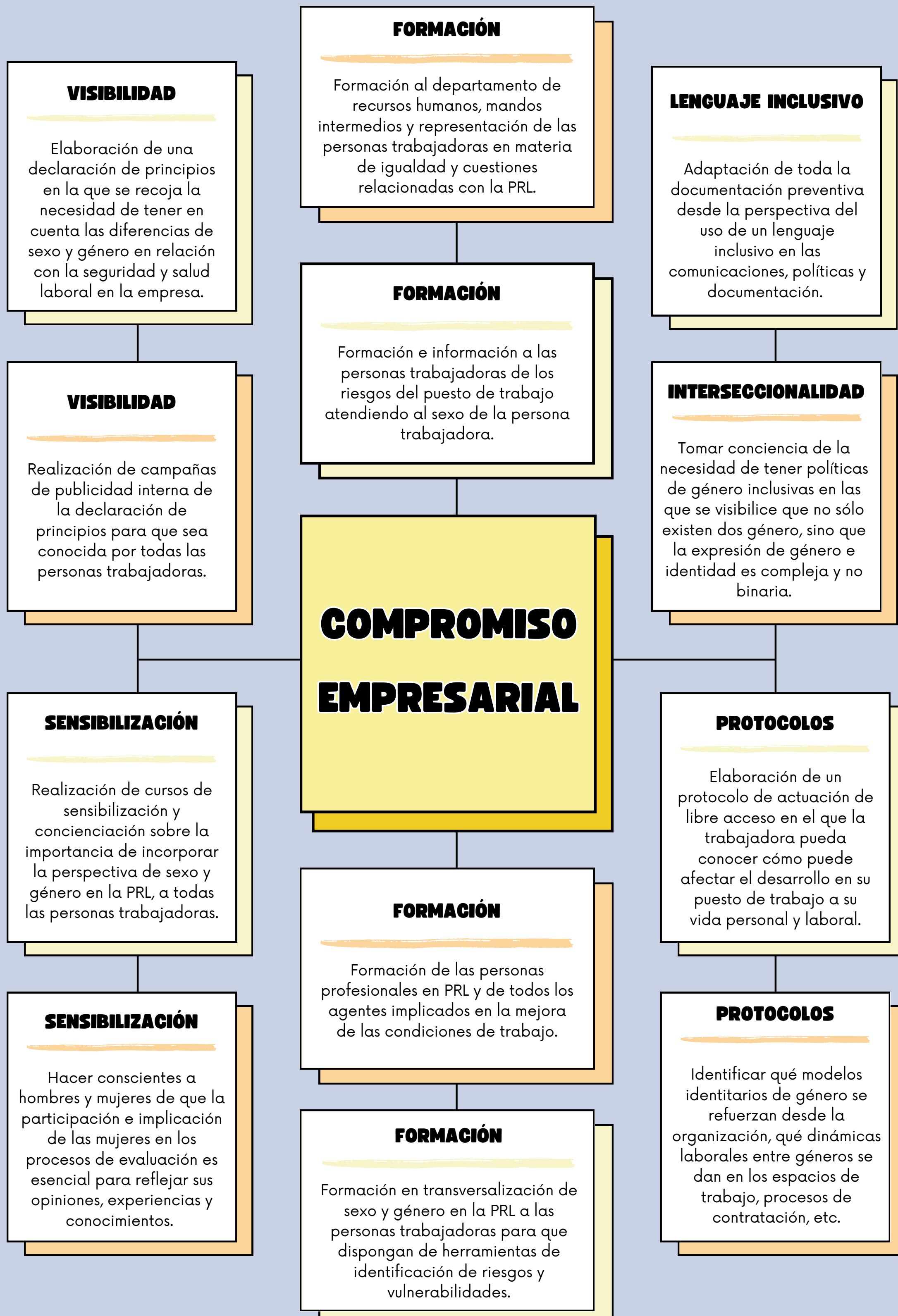
Gafas de seguridad mal ajustadas

- Lesiones oculares
- Fatiga visual y dolores de cabeza

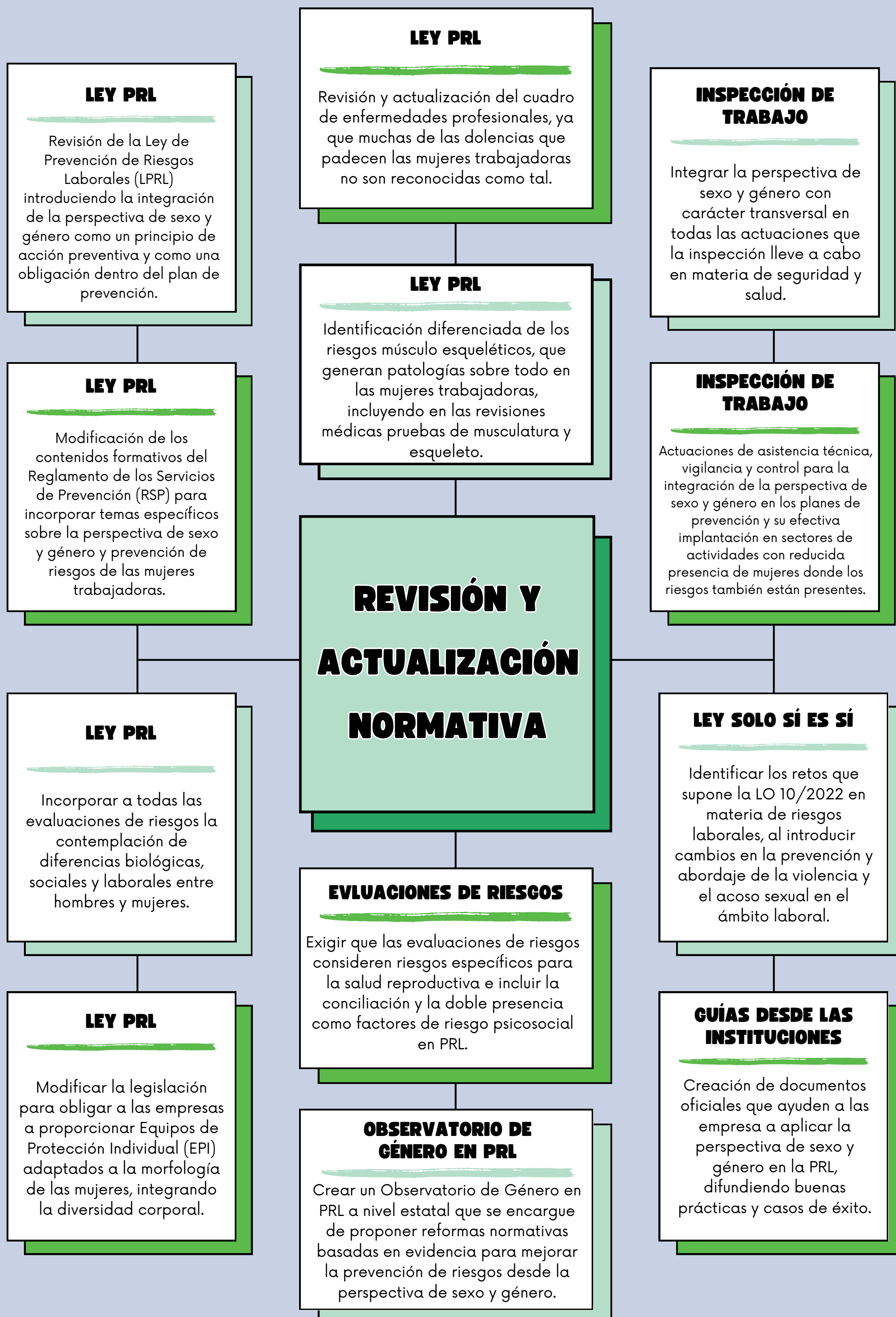
Calzado de seguridad mal adaptado

- Caídas o resbalones
- TME por esfuerzos adicionales
- Juanetes y otras deformidades

Cómo aplicar perspectiva de sexo y género a PRL (I)



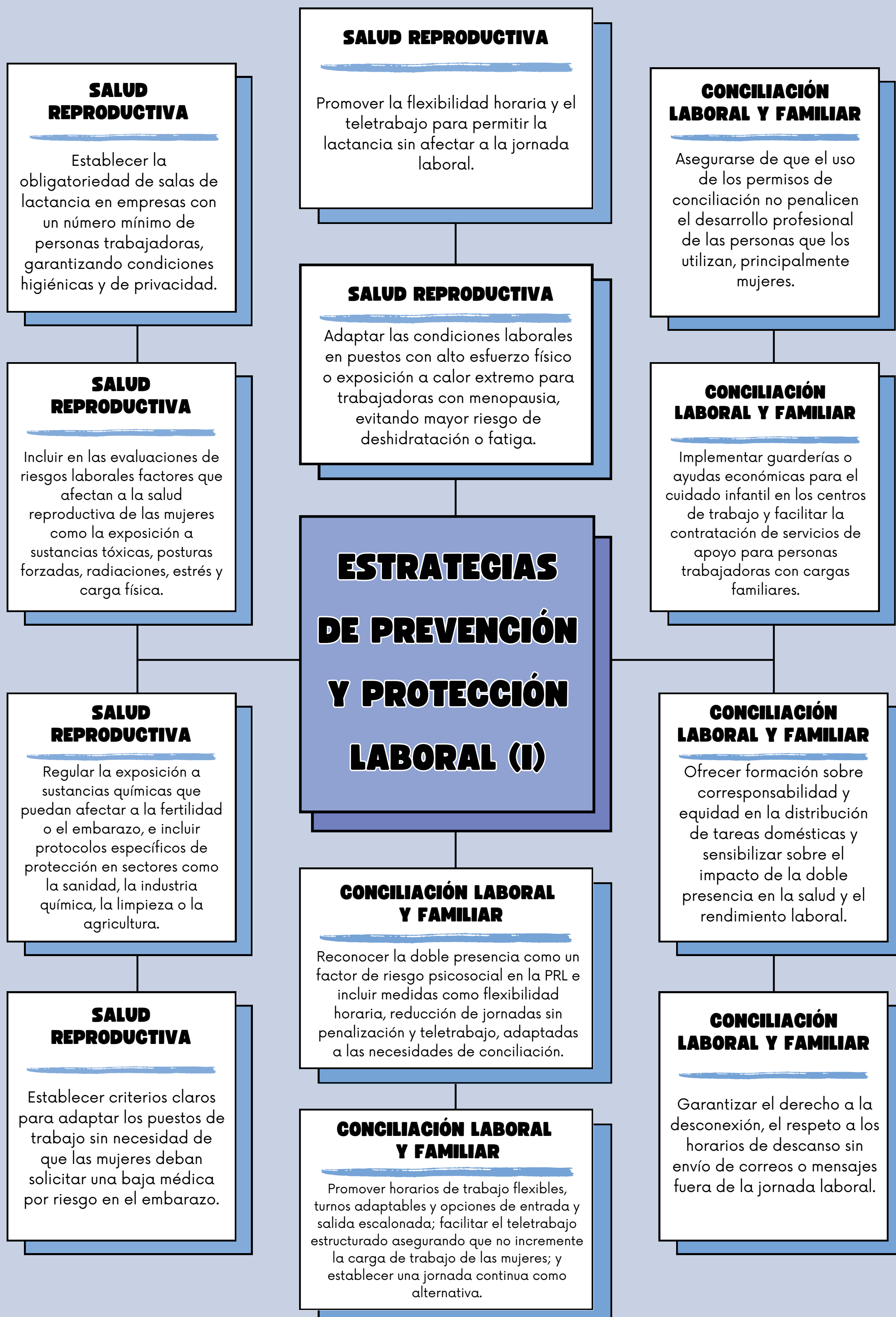
Cómo aplicar perspectiva de sexo y género a PRL (II)



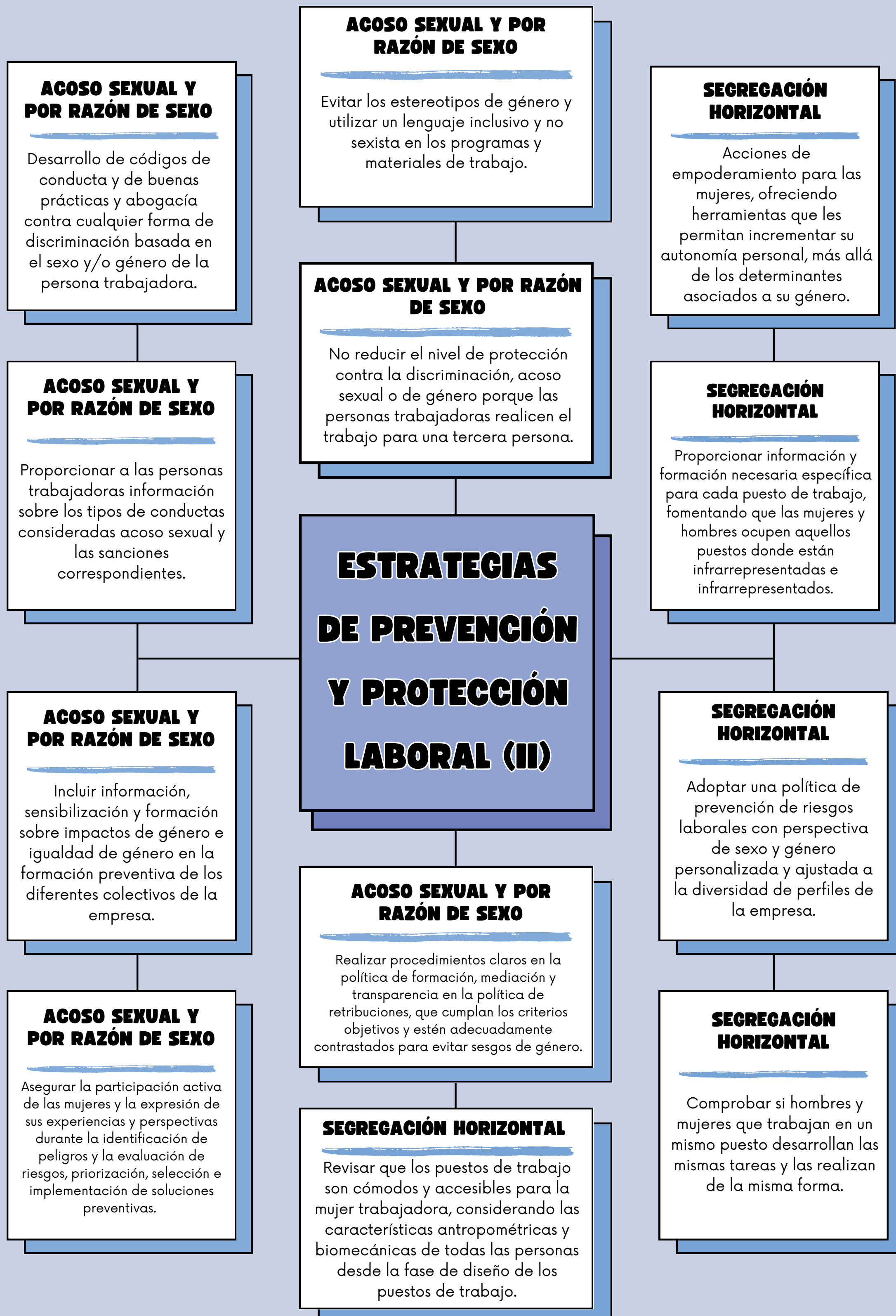
Cómo aplicar perspectiva de sexo y género a PRL (III)



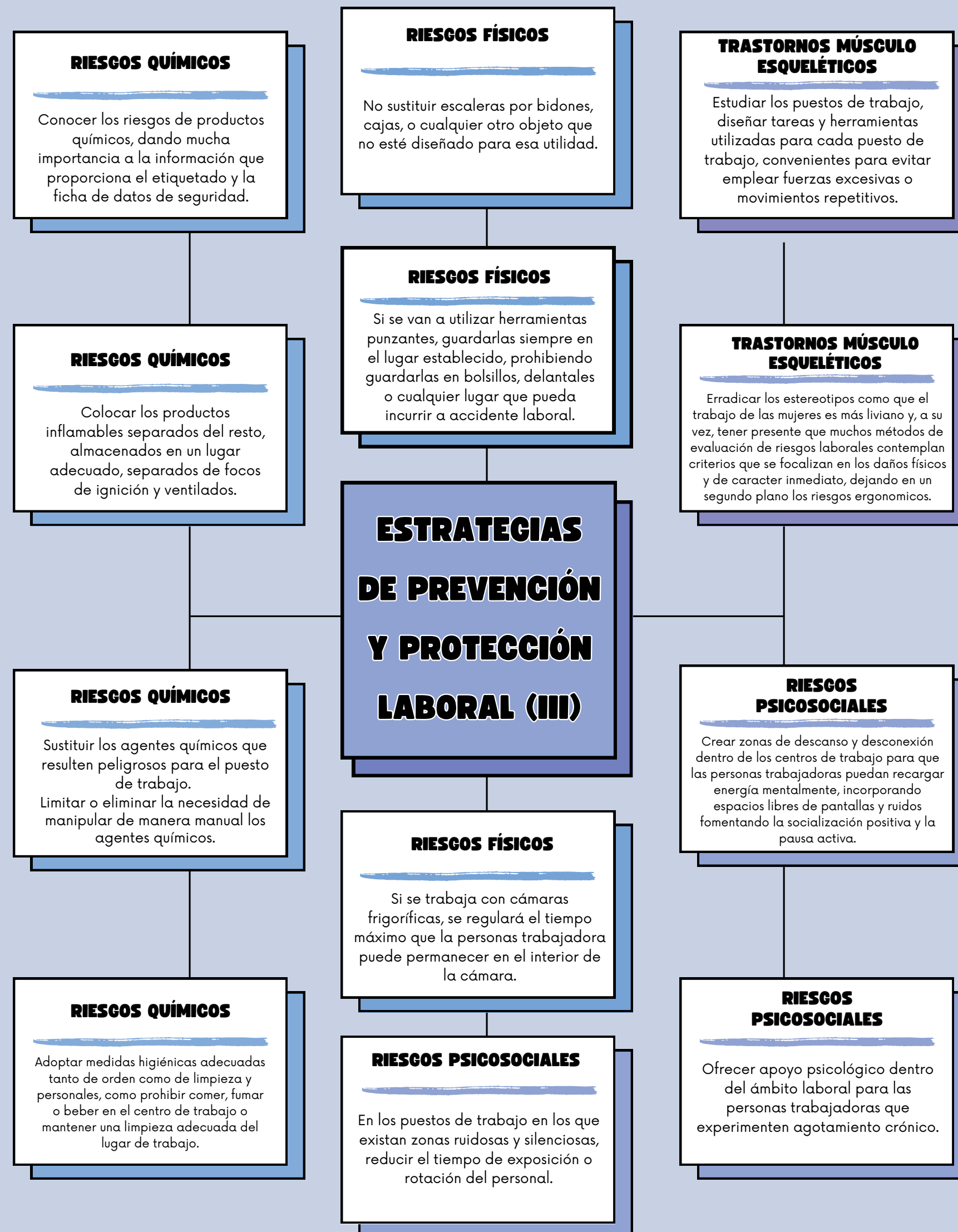
Cómo aplicar perspectiva de sexo y género a PRL (IV)



Cómo aplicar perspectiva de sexo y género a PRL (V)



Cómo aplicar perspectiva de sexo y género a PRL (VI)



Las medidas preventivas aquí indicadas no deben entenderse como generales, sino aplicarse teniendo en cuenta las realidades específicas de los distintos sectores y colectivos laborales.

En muchos sectores altamente feminizados (como la limpieza, la sanidad, la hostelería, la industria textil o el comercio) la exposición a riesgos químicos, físicos, musculoesqueléticos y psicossociales suele estar normalizada e invisibilizada debido a la falta de reconocimiento de las tareas desempeñadas en estos ámbitos y a la percepción errónea de que ciertos trabajos no conllevan riesgos relevantes.

Por ejemplo, la manipulación constante de productos de limpieza o cosméticos, la exposición a posturas forzadas, la carga física derivada de tareas de cuidado o limpieza, la presión emocional y la doble presencia son factores que, si bien forman parte de la rutina laboral en estos sectores, pueden tener un impacto significativo en la salud y no siempre se abordan de forma adecuada en las evaluaciones de riesgos.

Por ello, es imprescindible que las medidas preventivas:

- Se adapten a las condiciones reales de cada puesto de trabajo.
- Tengan en cuenta las diferencias biológicas, sociales y de género que influyen en la exposición y la vulnerabilidad frente a estos riesgos.
- Se acompañen de formación específica, dirigida a todas las personas trabajadoras, para que comprendan los riesgos a los que están expuestas y las medidas necesarias para protegerse.
- Contemplan la diversidad corporal y de género a la hora de proporcionar Equipos de Protección Individual (EPI) y diseñar los espacios de trabajo.
- Visibilicen y reconozcan los riesgos derivados de las tareas menos valoradas socialmente, especialmente aquellas asociadas a trabajos feminizados o precarios.