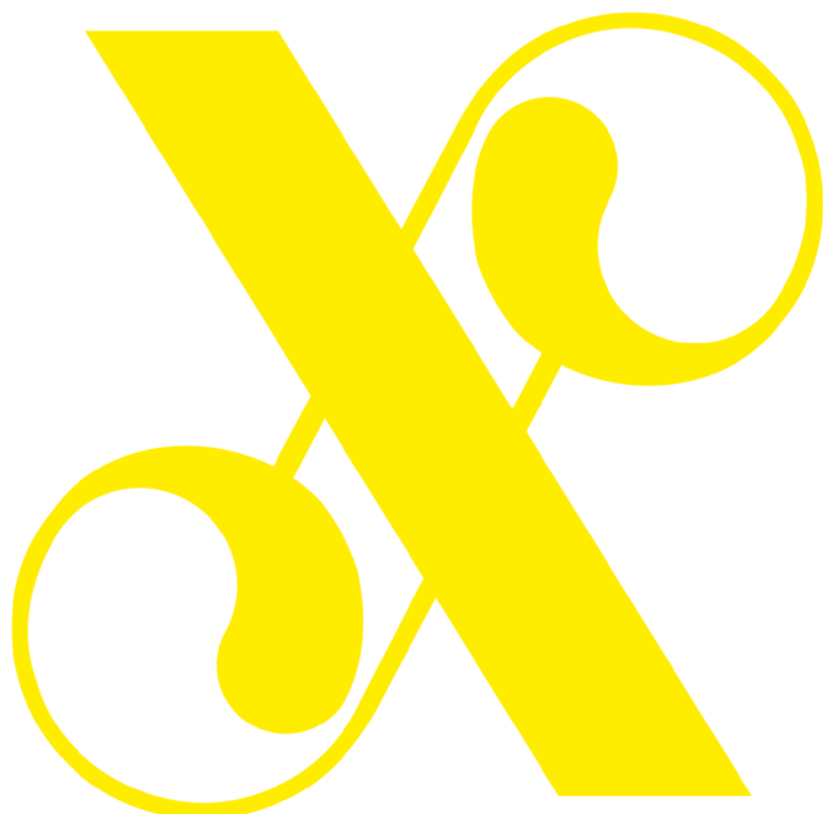


Riscos laborais e necesidades preventivas nos buques pesqueiros de Galicia:

Estudo integral con enfoque de xénero



Seguridade e Saúde laboral

SS

FUNDAMAR

Fundación para la Pesca y el Marisqueo

Co financiamento de:



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

Título:

Riscos laborais e necesidades preventivas nos buques pesqueiros de Galicia: estudo integral con enfoque de xénero

Promove: Fundación para a Pesca e o Marisqueo (FUNDAMAR)

Dirección de coordinación: FUNDAMAR

Elabora: IDEARA, SL

Coa colaboración de: Comisión de Igualdade do Instituto de Seguridade e Saúde Laboral de Galicia (ISSGA), Instituto Social de la Marina, Instituto Politécnico Marítimo Pesqueiro do Atlántico, Secretaría de las Mujeres de FSC-CCOO, Federación de Servizos, Mobilidade e Consumo de UGT Galicia, Servicio de Prevención mancomunado SMC-Coapre, Asociación Mar Seguro, Taprega (SPA) e mulleres tripulantes de buques pesqueiros.

Co financiamento de: Xunta de Galicia

Depósito Legal: VG 507-2020

© Vigo. 2020.

ÍNDICE

1. PRESENTACIÓN	3
2. OBXECTIVO E ALCANCE DO ESTUDO	6
3. METODOLOXÍA DE TRABALLO EMPREGADA	8
4. MARCO NORMATIVO DE REFERENCIA	11
5. FACTORES QUE FAN NECESARIA A INCORPORACIÓN DA PERSPECTIVA DE XÉNERO NA XESTIÓN DA PRL NOS BUQUES DE PESCA.....	16
5.1. FACTORES INTRÍNSECOS Á PERSOA TRABALLADORA POLO SEU SEXO..	16
5.1.1. Factores biolóxicos ou fisiolóxicos	16
5.1.2. Situación de embarazo e lactación	18
5.2. FACTORES EXTRÍNSECOS DERIVADOS DA DESIGUALDADE DE XÉNERO NO ENTORNO LABORAL	19
5.2.1. Segregación horizontal.....	19
5.2.2. Segregación vertical.....	24
5.2.3. Dificultades de acceso á actividade e permanencia.....	26
5.2.4. Condicións laborais máis precarias	27
5.2.5. Outras desigualdades de xénero	27
6. RISCOS LABORAIS E PERSPECTIVA DE XÉNERO NOS BUQUES DE PESCA.....	33
6.1. SINISTRALIDADE LABORAL NO SECTOR DA PESCA	33
6.2. RISCOS LABORAIS NOS QUE PODE REPERCUTIR ESTAS DIFERENZAS DE XÉNERO	36
6.2.1. Riscos ergonómicos	37
6.2.2. Riscos químicos.....	42
6.2.3. Estrés térmico	45
6.2.4. Riscos psicosociais	46
6.2.5. Riscos na situación de embarazo	47
7. NECESIDADES DETECTADAS, DESDE O ENFOQUE DE XÉNERO, NA XESTIÓN DA PRL NOS BUQUES DE PESCA GALEGOS.....	51
8. CONCLUSIÓNS	62
9. BIBLIOGRAFÍA.....	65

PRESENTACIÓN

1. PRESENTACIÓN

O presente informe é o resultado do proxecto deseñado e promovido pola **Fundación para a Pesca e o Marisqueo** (en adiante FUNDAMAR) e que conta co financiamento da Xunta de Galicia, coa finalidade de coñecer e analizar a realidade da incorporación da perspectiva de xénero no marco da Prevención de Riscos Laborais, en adiante (PRL), dentro dos buques de pesca galegos.

Polo xeral, os estudos realizados para analizar os riscos laborais aos que están expostas as persoas traballadoras baseáronse en investigar o seu impacto sobre os homes, sen ter en conta o seu efecto nas mulleres.

Ademais, non existe unha política preventiva específica de riscos laborais desagregada por sexos desde o punto de vista do marco legal vixente. As únicas medidas preventivas existentes refírense á capacidade reprodutiva ou ao propio estado biolóxico do embarazo, como estado temporal ou transitorio que merece unha protección específica no marco das obrigas preventivas que impón á empresa a lexislación sobre seguridade e saúde no traballo.

Isto é aínda moito máis evidente no sector da pesca extractiva, onde os traballos sobre riscos laborais nos buques de pesca van orientados sempre ou principalmente ao xénero masculino, predominante nestes centros de traballo.

Sen embargo, a incorporación das mulleres aos buques de pesca é unha realidade de hoxe en día e hai que ter en conta á hora de previr os riscos e accidentes laborais no desenvolvemento das tarefas.

Tanto na Estratexia Española de Seguridade e Saúde no Traballo 2014-2020, como na Estratexia Galega 2017-2020, recóllese a importancia de promover un enfoque de xénero en todas as medidas e actuacións preventivas, acorde á crecente incorporación da muller á vida laboral nas últimas décadas. Deste xeito, poden detectarse todas as particularidades existentes e enfocar de maneira adecuada as importantes desigualdades que se constatan nas condicións de traballo entre mulleres e homes, o que comporta equivalentes desigualdades na exposición aos riscos laborais e nos efectos na saúde.

Existen riscos que afectan de xeito desigual a homes e mulleres, debido a múltiples factores e isto hai que ter en conta á hora de xestionar os riscos nos buques de pesca.

Sen embargo non existen estudos concreto en materia de PRL con enfoque de xénero neste sector.

Ademais, as políticas, prácticas e recursos de prevención poñen a énfase nos riscos relacionados cos accidentes de traballo, sen entrar en moitos casos na desagregación por xénero, o que é fundamental á hora de poder aplicar medidas preventivas efectivas no entorno laboral e adaptadas ás persoas traballadoras.

As conclusións recollidas neste informe foron extraídas principalmente das aportacións realizadas por un grupo multidisciplinar de persoas expertas e profesionais do ámbito da prevención de riscos laborais e do sector da pesca. Esta información complementouse coa consulta de fontes documentais, como normativa, informes, artigos, guías, manuais e outras publicacións relacionadas coa perspectiva de xénero na prevención de riscos laborais e o sector da pesca extractiva.

FUNDAMAR quere agradecer ao persoal experto que participou neste traballo coa súa colaboración, permitindo darlle forma e contido a este estudo.

OBJECTIVO E ALCANCE DO ESTUDO

2. OBXECTIVO E ALCANCE DO ESTUDO

Obxectivo

O obxectivo xeral do estudo é identificar e avaliar de forma integral e con enfoque de xénero, os riscos laborais aos que está exposta a tripulación nos buques pesqueiros de Galicia, coa finalidade de detectar as necesidades preventivas que permitan presentar, nunha segunda fase do estudo, medidas e recomendacións en materia de PRL adaptadas á realidade das persoas traballadoras do sector.

Alcance

Esta análise enfócase na identificación e estudo, desde o punto de vista da seguridade e saúde laboral, das necesidades de inclusión do enfoque de xénero na xestión da PRL nos buques de pesca galegos e a avaliación do estado actual de integración do mesmo.

Deste modo contribuírase a obter postos e espazos de traballo seguros para todas as persoas traballadoras tendo en conta as súas necesidades específicas, reducindo a sinistralidade laboral no sector da pesca extractiva e mellorando a sensibilización e concienciación do persoal directa ou indirectamente, vinculado ao ámbito da prevención de riscos laborais.

Esta publicación está dirixida a:

- Empresas armadoras e tripulación dos buques de pesca.
- Técnicos/as de prevención de riscos laborais e outros/as profesionais do ámbito da seguridade e saúde no traballo.
- Axentes económicos e sociais.
- Calquera persoa interesada neste tema.

METODOLOGÍA DE TRABALLO EMPREGADA

3. METODOLOXÍA DE TRABALLO EMPREGADA

Para acadar o obxectivo marcado no estudo definiuse unha metodoloxía baseada na combinación de distintas fontes de recompilación de datos, tanto primarias (entrevistas en profundidade con expertos/as e focus group) como secundarias (consulta de fontes documentais e arquivísticas).

Consulta de fontes documentais

A consulta de fontes documentais foi clave para o desenvolvemento do estudo. Centrouse principalmente na consulta de:

- Normativa de PRL, laboral e de igualdade.
- Informes, estudos, NTP e guías de PRL (INSST, ISSGA, ARVI, servizos de prevención alleos, etc.).
- Informes e estudos sobre igualdade.
- Informes, estudos e estatísticas sobre a pesca extractiva e os buques de pesca (Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación, OCUPESCA...).
- Outra documentación relevante para o desenvolvemento do proxecto.

Entrevistas en profundidade

A principal ferramenta para a recollida de datos de carácter primario foi a **entrevista en profundidade** a persoas expertas na materia.

Realizáronse entrevistas en profundidade a 8 expertos/as do sector, de prevención de riscos laborais e en igualdade procedentes das seguintes entidades ou colectivos:

- Comisión de Igualdade do Instituto de Seguridade e Saúde de Galicia (ISSGA)
- Persoal médico do Instituto Social de la Marina (ISM).).
- Asociación Mar Seguro.
- Servizo de Prevención Mancomunado da Cooperativa de Armadores de Pesca do Porto de Vigo (ARVI).

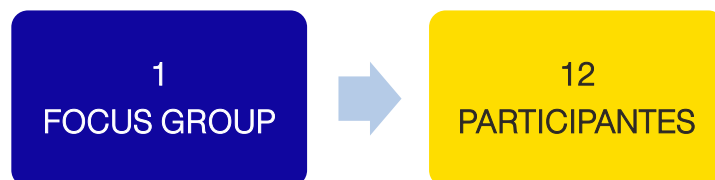
- Taprega Servicio de Prevención.
- Docente do Instituto Politécnico Marítimo Pesqueiro do Atlántico (Vigo).
- Secretaría das Mulleres da FSC-CCOO.
- Tripulante/Patroa de altura de buque de pesca.

Coas entrevistas obtívose información, tanto sobre os aspectos analizados na consulta de fontes documentais, como sobre experiencias, recomendacións e outras aportacións que permitiron profundar no tema.

Focus group cun panel de persoas expertas

Outra das principais técnicas de recollida de información foi o **focus group** a través dun panel composto por persoas expertas, ao que se lles presentou algunhas das informacións ou conclusións obtidas nas entrevistas co obxectivo de contrastar estes resultados e obter o consenso do grupo participante.

No focus group participaron de novo persoas expertas na área de PRL e igualdade do sector da pesca extractiva, constituíndo o grupo un panel de 12 participantes en total.



MARCO NORMATIVO DE REFERENCIA

4. MARCO NORMATIVO DE REFERENCIA

☑ **Ámbito supranacional**

Entre as normas de referencia que emanan dos organismos internacionais sobre a perspectiva de xénero no ámbito laboral e a igualdade atópanse as recomendacións promulgadas pola Organización Internacional do Traballo (OIT) e as directrices fixadas polas Nacións Unidas. Entre elas destacar o **Convenio 111** da OIT sobre a discriminación no emprego e a ocupación (1958)¹, o **Convenio 156** sobre as persoas traballadoras con responsabilidades familiares (1981)² e o **Convenio 183** sobre a protección da maternidade (2000)³.



No ámbito da Unión Europea existe moita normativa no relativo á igualdade de xénero e en materia laboral e sobre a seguridade e saúde no traballo, ámbito que nos ocupa especificamente. Sobre este tema, o primeiro aspecto no que a lexislación europea fixo fíncapé foi a protección da saúde reprodutiva das mulleres, destacando a **Directiva 92/85/CEE do Consello, do 19 de outubro de 1992**, relativa á aplicación de medidas para promover a mellora da seguridade e a saúde no traballo das traballadoras embarazadas, que desen a luz ou en período de lactación⁴.

Sen embargo, é o **Marco estratéxico da Unión Europea en materia de saúde e seguridade no traballo 2014-2020** (aínda que non ten o rango de norma xurídica dos tratados ou as directivas, establece as liñas mestras da política europea e as indicacións para seguir polos Estados membros), quen ten en conta en gran medida a importancia da perspectiva de xénero na xestión dos riscos laborais, introducindo mesmo na súa definición un capítulo de especificacións da Comisión de Dereitos da Muller e Igualdade de Xénero, recoñecendo que *“a segregación laboral, a fenda salarial, os horarios e os lugares de traballo, a precariedade das condicións laborais, o sexismo e a discriminación de xénero, así como as diferenzas relativas aos aspectos físicos específicos da maternidade, son factores que poden afectar ás condicións*

¹ BOE núm. 291, de 4 de decembro de 1968.

² BOE núm. 271, de 12 de novembro de 1985

³ No ratificado por España

⁴ Diario Oficial nº L 348 de 28/11/1992

laborais das mulleres". Ademais, afirma que as mulleres “*rexistran un maior número de problemas de saúde relacionados co traballo que os homes, independentemente do tipo de traballo de que se trate, e que son especialmente vulnerables ás enfermidades relacionadas coa idade; considerando que, por tanto, as medidas de saúde e seguridade no traballo requiren un enfoque baseado no xénero e no ciclo vital*”. Tamén establece a necesidade de que a propia Comisión Europea teña en conta nas súas investigacións e estatísticas a variable xénero para avaliar a prevención, con miras a determinar os riscos específicos do colectivo no lugar de traballo.

☑ **Ámbito nacional**

Toda a lexislación nacional sobre este tema vén ordenada polo principio recollido no art. 14 da **Constitución Española**, que institúe o dereito de igualdade ante a lei e non discriminación por razón de sexo. Tamén o art. 9.2



marca a obriga, para os poderes públicos, de promover as condicións para a igualdade entre os individuos. Inevitablemente fundamentado pola Constitución atópase a obriga que o art. 40.2 da Carta Magna impón aos poderes públicos de velar pola seguridade e hixiene no traballo.

Á marxe dos principios constitucionais, a norma específica a nivel estatal sobre a que xira o corpo xurídico relacionado coa seguridade e saúde laboral é a **Lei 31/1995, do 8 de novembro, de Prevención de Riscos Laborais**⁵ (en diante, LPRL). Sen embargo, aínda que recolle o principio de adaptación do traballo á persoa (art. 15), pon especial énfase na necesidade de atender ás características persoais ou ao estado biolóxico coñecido (art. 25) e recolle a particularidade de protexer a maternidade (art. 26), a LPRL apenas ten en conta as diferenzas de xénero no resto do seu articulado.

É a **Lei Orgánica 3/2007, do 22 de marzo, para a igualdade efectiva de mulleres e homes**⁶ a que profunda por vez primeira na inclusión da perspectiva de xénero nesta materia, introducindo importantes modificacións na LRPL, como a consagración do principio de transversalidade de xénero. Deste modo dispón, no seu art. 27, que “*as políticas, estratexias e programas de saúde teñen que integrar, na súa formulación, desenvolvemento e avaliación, as diferentes necesidades das mulleres e os homes, así*

⁵ BOE núm. 269, de 10 de novembro de 1995

⁶ BOE núm. 71, de 23 de marzo de 2007

como as medidas necesarias para abordalas adecuadamente". En consonancia con isto, introduciu entre os obxectivos xerais da política de prevención, a través do art. 5 da LPRL, a promoción do principio de igualdade entre mulleres e homes, tendo en conta este aspecto tamén nas variables relacionadas co sexo, tanto nos sistemas de recollida e tratamento de datos como nos estudos e investigacións xerais en materia de prevención de riscos laborais.

Outras novidades salientables da Lei de igualdade son a ampliación da protección da saúde das mulleres embarazadas ao período de lactación natural e a referencia ao acoso sexual e por razón de sexo, definido como unha conduta discriminatoria.

Mención aparte e pola súa importancia na seguridade e saúde laboral, merece destacar a achega que esta lei realiza ao dotar de obrigatoriedade (configurado como un "deber de negociar") a inclusión das medidas de igualdade na negociación colectiva ("*de acordo cos representantes legais das persoas traballadoras na forma que se determina na lexislación laboral*"). Deste xeito, instrumentos como os plans de igualdade serán obrigatorios para empresas a partir de determinado tamaño⁷ (de conformidade coa reforma introducida no **Real Decreto-Lei 6/2019 de Medidas urxentes para garantía da igualdade de trato e de oportunidades entre mulleres e homes no emprego e a ocupación**⁸ e, en calquera caso, na negociación dun convenio colectivo deben incluírse medidas dirixidas ás condicións de acceso ao emprego, clasificación profesional, promoción e formación, retribucións, ordenación do tempo de traballo para favorecer a conciliación persoal, laboral e familiar, a prevención do acoso sexual ou a utilización de linguaxe inclusiva.

Finalmente, seguindo as liñas establecidas no Marco estratéxico europeo, España asumiu, entre outros, o seu compromiso de integración da perspectiva de xénero nas políticas xerais de PRL a través da **Estratexia Española de Seguridade e Saúde no Traballo 2015-2020**, co fin de "*reflectir mellor os riscos específicos aos que están expostos os traballadores e as traballadoras*".

⁷ As empresas entre 50 e 100 persoas traballadoras, deberán contar cun Plan de Igualdade aprobado antes do día 8 de marzo de 2022. As empresas de entre 101 e 150 persoas, deberán cumprir dita obriga antes do día 8 de marzo de 2021 e as empresas de 151 a 250 persoas, deberán facelo antes do día 8 de marzo do ano 2020.

⁸ BOE núm. 57, de 7 de marzo de 2019

☑ **Ámbito autonómico**

En Galicia existía unha lei específica de rango autonómico que regulaba a aplicación dos principios de igualdade de xénero no ámbito laboral: a **Lei 2/2007, do 28 de marzo, do traballo en igualdade das mulleres de Galicia**⁹, cuxo articulado foi posteriormente reelaborado polo **Decreto**



Lexislativo 2/2015, do 12 de febreiro, polo que se aproba o texto refundido das disposicións legais da Comunidade Autónoma de Galicia en materia de igualdade¹⁰.

Dita norma inclúe un capítulo específico dedicado exclusivamente á prevención de riscos laborais, no que se obriga aos poderes públicos autonómicos a integrar nos seus obxectivos e actuacións en materia de prevención o principio de igualdade de trato entre mulleres e homes “*coa finalidade de evitar que, polas súas diferenzas físicas ou os estereotipos sociais asociados, se produzan desigualdades entre ambos os dous sexos*”. Tamén fai fincapé na necesidade de realizar investigacións e estudos tendo en conta a desagregación por sexos, para paliar a deficiencia que existiu ata o de agora, establecer programas formativos nos que se inclúa a perspectiva de xénero e adaptar equipos, mobiliario e todas as condicións que rodean ao posto de traballo ás circunstancias físicas e anatómicas que veñen determinadas polos condicionantes de xénero.

Pola súa banda, a **Estratexia Galega de Seguridade e Saúde non Traballo 2017-2020** recolle estes principios, dedicando unha liña estratéxica completa a potenciar as actuacións dirixidas a colectivos especialmente expostos a riscos laborais, establecendo a importancia de “*considerar os riscos específicos das mulleres, como poden ser os trastornos músculo-esqueléticos ou certos tipos de cancro, e impulsar a integración da perspectiva de xénero en todos os aspectos da prevención de riscos laborais, especialmente en sectores con maior presenza de mulleres*”. Doutra banda, intégrase de novo a necesidade de orientar os estudos e investigacións de acordo coa perspectiva de xénero e promover a formación e asesoramento do persoal técnico relacionado coa prevención de riscos laborais para transmitir a importancia de incorporar os instrumentos de xénero na súa actividade.

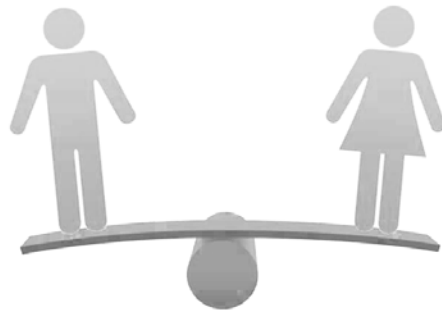
⁹ DOG núm. 72 de 13 de abril de 2007

¹⁰ DOG núm. 32, de 17 de febreiro de 2016

FACTORES QUE FAN
NECESARIA A
INCORPORACIÓN DA
PERSPECTIVA DE XÉNERO
NA XESTIÓN DA PRL NOS
BUQUES DE PESCA

5. FACTORES QUE FAN NECESARIA A INCORPORACIÓN DA PERSPECTIVA DE XÉNERO NA XESTIÓN DA PRL NOS BUQUES DE PESCA

A finalidade da prevención de riscos laborais é protexer a todas as persoas traballadoras das situacións ou actividades laborais que lles poda provocar un dano na súa saúde. Polo tanto, para mellorar as condicións de traballo de todos os traballadores e traballadoras e evitar desigualdades na saúde laboral entre homes e mulleres é fundamental incorporar a perspectiva de xénero na xestión da PRL.



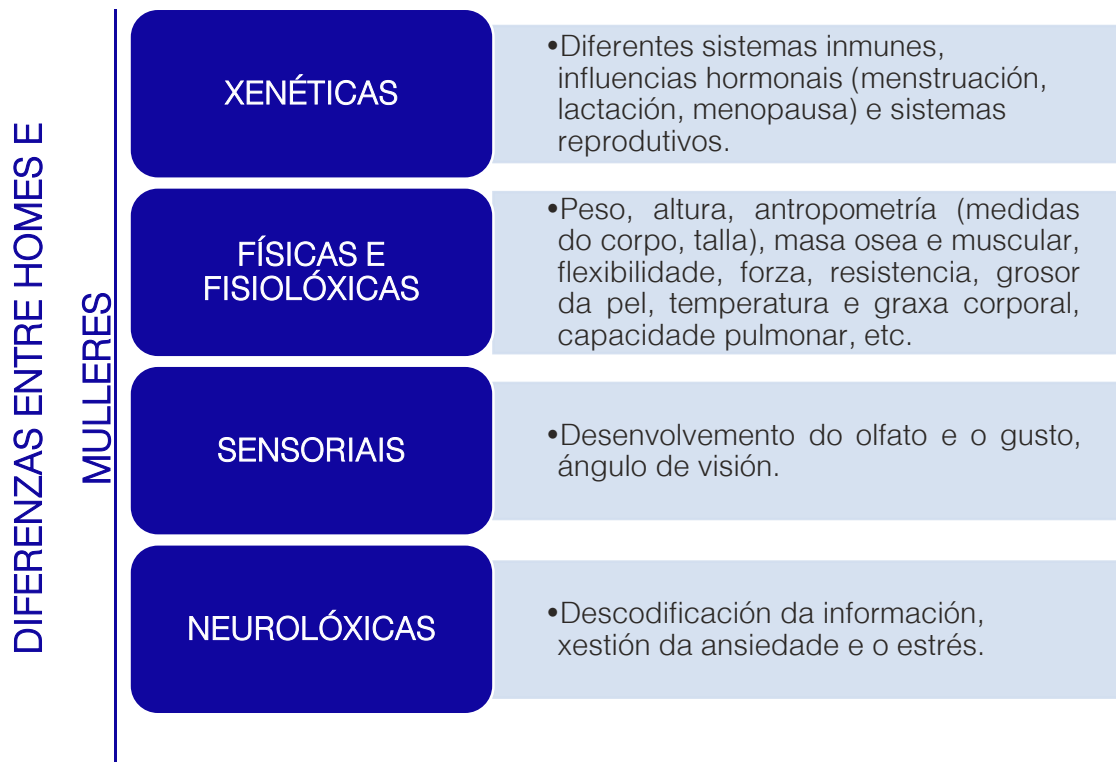
Para elo hai que ter en conta as desigualdades de xénero existentes no ámbito laboral que fan que existan diferenzas na exposición aos riscos laborais entre ambos os dous sexos.

Os factores que determinan estas diferenzas de xénero parten, por un lado, dos factores intrínsecos á persoa traballadora (aspectos relacionados coas características da propia persoa polo seu sexo) e por outro lado, de factores extrínsecos, externos á persoa, como os derivados dos estereotipos de xénero, a división sexual do traballo e outros condicionantes que se analizan neste capítulo.

5.1. FACTORES INTRÍNSECOS Á PERSOA TRABALLADORA POLO SEU SEXO

5.1.1. Factores biolóxicos ou fisiolóxicos

Mulleres e homes teñen diferenzas bioquímicas, fisiolóxicas e anatómicas que fan que se expoñan a niveis de risco diferentes e isto é fundamental telo en conta en todas as empresas e entidades á hora de realizar a xestión dos riscos laborais nos centros e postos de traballo.



Os riscos ergonómicos son especialmente sensibles a estas diferenzas, pois están intimamente relacionados co corpo da persoa traballadora e poden levar a unha maior exposición das mulleres aos mesmos. É común que a poboación feminina teña menos corpulencia que a masculina, menor masa muscular e forza, polo que baixo as mesmas condicións de exposición ao risco os efectos son maiores sobre elas.

Estas diferenzas entre ambos os dous sexos tamén maniféstanse de maneira especial na repercusión dos riscos químicos e das temperaturas extremas sobre a persoa traballadora segundo sexa home ou muller, como se verá no capítulo 6 deste informe.

As mulleres teñen unha diferente susceptibilidade fisiolóxica aos efectos da exposición a produtos químicos debido ás diferenzas na fisioloxía e nos seus ciclos hormonais e reprodutivos. Teñen un maior tecido adiposo, menor grosor da derme e posúen un sistema metabólico máis lento que as fai máis vulnerables que os homes a estes axentes.

En relación á diferente sensibilidade de homes e mulleres ás condicións termohigrométricas, algunhas guías de prevención inciden en que vén determinado por certas características diferenciais entre ambos os dous sexos (temperatura e superficie corporal, a relación entre o peso e a altura, graxa cutánea...).

Tamén existe unha forte interacción entre os riscos de trastornos ou lesións músculo-esqueléticas e os factores de riscos psicosociais, tendo estes últimos ademais unha incidencia diferente no colectivo feminino.

5.1.2. Situación de embarazo e lactación

O embarazo e a lactación provoca na muller cambios fisiolóxicos, hormonais, físicos e incluso cambios mentais a diferentes niveis ao longo do proceso e que lle repercuten no seu posto de traballo. Cambios como o aumento do cansazo, problemas na pel, aumento do tamaño en determinadas partes do corpo (perímetro do



abdome, peito, cadrís,...), variacións no apetito, reaccións negativas a certos alimentos, náuseas, vómitos, mareos, acía de estómago, aumento da sensibilidade olfactiva, dificultades de respiración, presión no diafragma, sensación de asfixia, necesidade de ouriñar, retención de líquidos, estrinximento, hemorroides, gases, problemas de circulación sanguínea, inflamación das enxivas, inchazón de brazos, nocellos e mamas, aumento da temperatura, suores, movementos do bebé no útero, dor nas costas, dor renal, cambios de humor, ansiedade, medo, dificultade para durmir, etc.

Supón un período no que a muller resulta especialmente vulnerable á exposición de determinados factores externos que poden ser nocivos para a súa saúde e a do feto, e isto reclama unha normativa e unhas medidas preventivas específicas.

De feito, esta foi unha das primeiras cuestións que se reflectiu na normativa de prevención de riscos laborais en relación á perspectiva de xénero.

Así pois, como xa se viu no marco normativo de referencia (capítulo 4), a Directiva 92/85/CEE, relativa á aplicación de medidas para promover a mellora da seguridade e da saúde no traballo da persoa embarazada, que dese a luz ou en período de lactación, introduciu na lexislación española criterios de referencia para promover a prevención e protección da saúde fronte aos riscos para a reprodución e a maternidade.

En concreto, o Real Decreto 298/2009, de 6 de marzo, polo que se modifica o Real Decreto 39/1997, de 17 de xaneiro, polo que se aproba o regulamento dos servizos de

prevención, en relación coa aplicación de medidas para promover a mellora da seguridade e da saúde no traballo da traballadora embarazada, que dera a luz ou en período de lactación, proporciona incluso unha lista, non exhaustiva, dos riscos laborais que poden afectar á traballadora embarazada.

Se ben é certo que unha muller embarazada non pode embarcar nun buque de pesca por todos os riscos laborais aos que estaría exposta ela e o feto nesa contorna laboral, hai que destacar que para poder traballar nun buque hai que pasar un recoñecemento médico do Instituto Social da Mariña (ISM) cunha periodicidade, por norma xeral, de dous anos. Este exame non se repite previamente ao embarque, quedando deste modo a expensas da muller tripulante coñecer e comunicar a súa situación de embarazo, de ser o caso.

Tamén se a muller é lactante é unha condición a ter en conta á hora de embarcar, e así nalgunhas caixas de primeiros auxilios dos buques xa poden atoparse medicacións para cortar o leite materno.

5.2. FACTORES EXTRÍNSECOS DERIVADOS DA DESIGUALDADE DE XÉNERO NO ENTORNO LABORAL

5.2.1. Segregación horizontal

A segregación horizontal por razóns de xénero fai referencia a distribución desigual de homes e mulleres nun sector produtivo determinado, concentrando a uns ou a outras nas actividades ou sectores que tradicionalmente foron asignados a cada sexo. Implica, polo tanto, maiores dificultades de acceso a certas ocupacións ou profesións polo feito de ser home ou muller e veñen condicionadas polos estereotipos de xénero. Isto da lugar a sectores/ocupacións moi desequilibrados por xénero: sectores ou ocupacións moi masculinizados (como é o caso do sector da pesca extractiva, xunto con outros como a construción ou a industria do metal) e outros moi feminizados (sanidade, servizos sociais, educación...). Tamén fai que as mulleres se concentren en postos de traballo con condicións laborais precarias e cun valor social inferior.

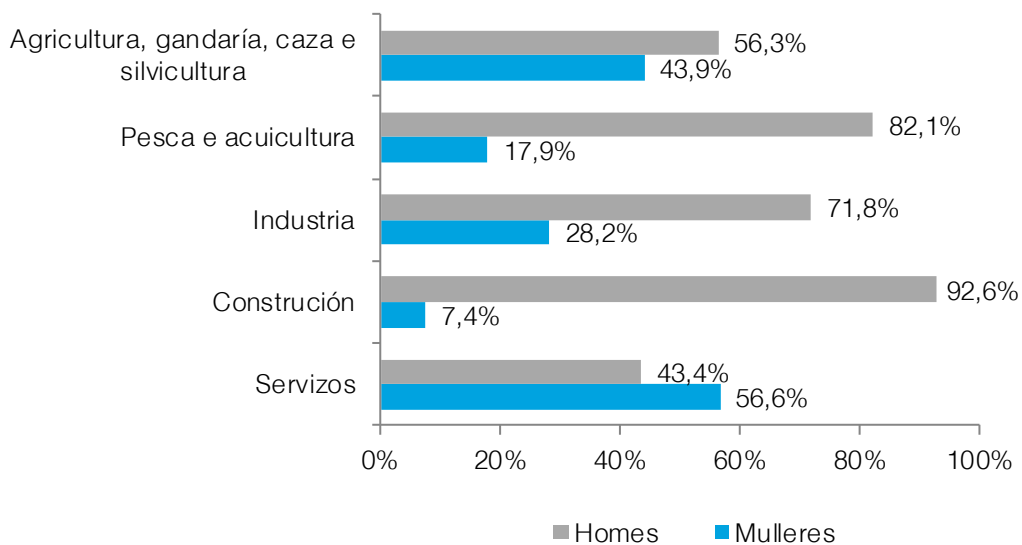


A segregación horizontal condiciona a diferente exposición de homes e mulleres a determinados riscos laborais e isto fai necesario realizar unha avaliación de riscos tendo en conta a perspectiva de xénero: revisar as necesidades preventivas das mulleres nas profesións masculinizadas, como acontece no caso da pesca extractiva, e dos homes nas actividades feminizadas.

Como se recolle na seguinte gráfica, o sector servizos é o único dos grandes sectores económicos de Galicia no que a presenza da muller é maior que a do home. Tanto neste sector como no de agricultura, gandería e silvicultura obsérvase unha proporción máis equilibrada de homes e mulleres.

Sen embargo o resto de sectores están moi masculinizados e así no caso concreto da pesca e acuicultura, o 82,1% de persoas traballadoras no sector son homes.

Gráfico 1. Distribución de persoas ocupadas en Galicia nos grandes sectores por xénero. Ano 2019



Fonte: elaboración propia a partir dos datos da EPA (IGE)

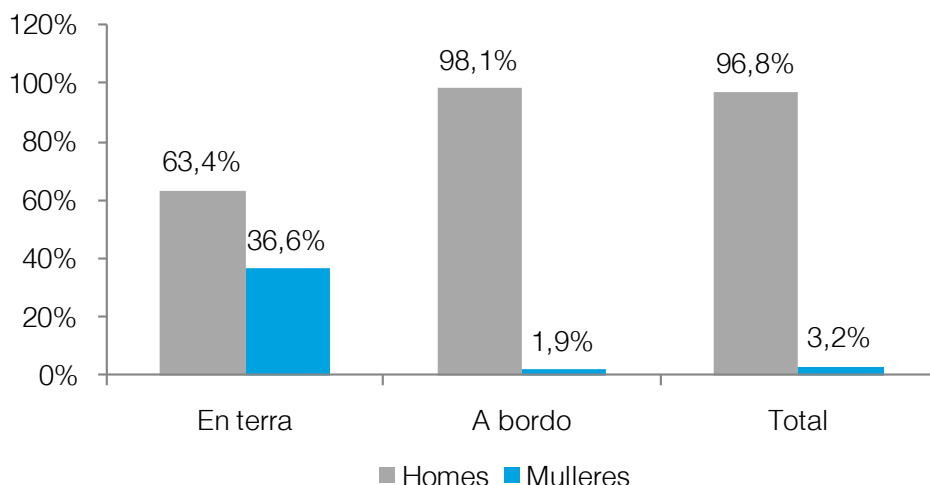
Para analizar a distribución da ocupación por xénero xa especificamente na pesca extractiva hai que acudir aos últimos datos estatísticos publicados de dúas fontes:

- Enquisa Económica da Pesca Marítima do Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación, para o caso de España.
- Enquisa sobre a poboación ocupada nos sectores da pesca e da acuicultura mariña en Galicia-OCUPESCA, da Consellería do Mar da Xunta de Galicia, para o territorio galego.

No ano 2018 rexístranse en España 31.744 persoas ocupadas neste sector, das que o 96,3% o fan a bordo dun buque de pesca¹¹, fronte ao 3,7% que o fan en terra. Soamente o 3,2% deste colectivo son mulleres (que traballan a bordo ou en terra).

Atendendo aos buques de pesca, como se recolle na gráfica, o volume de **mulleres nas tripulacións a nivel nacional (1,9%)** é moito menor que no caso das que están traballando en terra (36,6%). Isto reflicte a gran segregación horizontal presente neste sector cando se trata dos buques de pesca e que se ve aínda máis agudizado no caso dos buques de altura e gran altura. A presenza feminina rexístrase sobre todo na pesca artesanal e de baixura.

Gráfico 2. Distribución de persoas ocupadas na pesca marítima en España por xénero. Ano 2018



¹¹ No ano 2018 hai 8.972 buques de pesca censados, segundo a Enquisa Económica de Pesca Marítima do MAPA.

Fonte: elaboración propia a partir dos datos da Enquisa Económica da Pesca Marítima (MAPA)

En relación aos datos en Galicia, con 11.377 persoas ocupadas na pesca extractiva no ano 2017 (ver táboa 1) e 4.419 buques, a presenza da **muller nas tripulacións a nivel autonómico** segue sendo baixa (**4,13%** do total de tripulantes, aínda que superior aos datos nacionais). Parece que o seu rol segue reservándose a outro tipo de tarefas relacionadas coa pesca, sobre todo nas actividades marisqueiras.

Por caladoiros, tan só no caladoiro nacional obsérvase unha presenza de mulleres máis significativa que no resto (5,04% da ocupación no caladoiro nacional), estando concentrada sobre todo no estrato de artes menores, onde supoñen algo máis do 7% do total da ocupación do estrato.

No resto de estratos ou artes a presenza feminina na tripulación é máis ben testemuñal, así como no resto de caladoiros. O palangre de fondo no caladoiro nacional, que no ano 2016 mostrou a presenza dun 3,23% de mulleres nas súas tripulacións, rexistrou no 2017 tan só un 1,29%. No caso dos buques que pescan nas pesqueiras internacionais non se rexistrou nese ano a presenza de ningunha muller nas tripulacións e tampouco no palangre de fondo en pesqueiras comunitarias.

Táboa 1. Distribución de persoas ocupadas na pesca extractiva en Galicia por caladoiro e xénero. Ano 2017

CALADOIRO	HOME		MULLER		TOTAL
	Nº	%	Nº	%	Nº
Caladoiro nacional	8.815	94,96%	468	5,04%	9.293
Cantábrico-noroeste					
Pesqueiras comunitarias	1.097	99,80%	2	0,20%	1.099
Pesqueiras internacionais	995	100,00%	0	0,00%	995
Total	10.907	95,87%	470	4,13%	11.377

Fonte: datos OCUPESCA (Consellería do Mar da Xunta de Galicia)

Por que existe unha presenza tan baixa de mulleres nos buques de pesca?

Por un lado están os estereotipos de xénero tradicionais, que levan a considerar que o desempeño de traballos que requiren forza física, resistencia, manexo de cargas ou responsabilidade sexan asumidos polos homes, mentres que os traballos que requiren de "sensibilidade" ou "delicadeza" sexan asumidos por mulleres (por ex. en educación, sanidade, coidados de persoas, etc. polo estereotipo de imaxe materna, de coidado de persoas).

Partindo dos estereotipos que durante anos se estableceron na educación recibida nas escolas, o resultado final é que as mulleres están orientadas a aquelas actividades que en xeral prestan algún tipo de servizo a outras persoas (menores aos que educar, pacientes para atender, clientes aos que prestar algún tipo de atención) e ademais, ocupando postos de menor rango (segregación vertical).

Desde sempre a pesca extractiva é un sector amplamente masculinizando, sendo a presenza feminina aínda residual, marcado por estes prexuízos sociais de xénero e a división sexual do traballo, que facían que mentres os homes embarcan para a pesca, as mulleres ocupábanse desde terra a traballos de manipulación de capturas, preparar ou arranxar os aparellos ou útiles pesqueiros e doutras actividades auxiliares.



Fonte: Red Española de Mujeres en el Sector Pesquero

Ademais destes estereotipos de xénero, existen outros factores que inflúen na reducida representatividade da muller nas tripulacións dos buques de pesca, como a falta de adaptación estrutural das embarcacións, a dureza das condicións de traballo e vida a bordo, o illamento da tripulación coa imposibilidade de conciliar a vida laboral coa persoal-familiar ante a ausencia de horarios ou xornadas regulares ou as prolongadas ausencias do fogar (sobre todo na pesca de altura e gran altura). Tamén supón para a muller traballadora renunciar á maternidade por un tempo determinado.

Considerábase ou “considérase” hoxe en día, aínda que en menor escala que hai anos, que o mar non é apto para a poboación feminina. Seguen existindo ideas prexulgadas sobre a capacidade física e aptitude das mulleres para desenvolver a bordo o mesmo traballo que os homes. Nesta actividade as mulleres vense sempre cuestionadas e senten a presión por demostrar a súa valía para ao posto, mentres que para os homes isto dáse por feito.

Estas barreiras seguen estando presentes, pero nos últimos anos xa comezan a producirse algúns cambios coa incorporación de mulleres ás tripulacións dos buques de pesca, aínda que moderada, como queda patente nos datos reflectidos anteriormente. Moitas mulleres que traballan embarcadas afirman que superada a desconfianza inicial e demostrada a súa valía, acaban integrándose ben na tripulación e soen ser moi valoradas polos seus compañeiros e compañeiras (biólogas e/ou observadoras).

Aínda que a presenza feminina na tripulación dos buques é de momento testemuñal, tamén cada vez hai máis mulleres que están realizando a formación correspondente para embarcar.

Ao colectivo de mulleres embarcadas tamén hai que engadirlle ás biólogas e observadoras que habitualmente embárcanse nos buques (de altura ou gran altura) para realizar as súas investigacións (máis da metade son mulleres) e polo tanto hai que telas en conta á hora de realizar a coordinación de actividades preventivas entre empresa armadora-entidade que contrata ás biólogas e observadoras.

Por este motivo deben considerarse as particularidades das mulleres co que respecta á saúde e seguridade no traballo, co fin de mellorar e garantir as condicións de traballo de todas as persoas traballadoras dos buques de pesca e evitar a desigualdades de xénero na saúde laboral.

5.2.2. Segregación vertical

A segregación vertical ven determinada polas diferenzas entre xéneros á hora de acceder a postos de responsabilidade. Relaciónase co concepto “teito de cristal” e ven determinado polos obstáculos ou barreiras invisibles que impiden ás mulleres cualificadas acceder a determinadas posicións de poder dentro das empresas ou organizacións.



Algunhas destas barreiras que afrontan as mulleres son, por exemplo, os estereotipos de xénero; a dificultade de conciliar vida laboral, persoal e familiar e a falta de corresponsabilidade no fogar.

Os estereotipos fan que as mulleres ocupen postos de natureza asistencial ou de cara ao público e de menor rango e en poucas ocasións cargos de dirección ou xestión, como máximo postos de nivel intermedio, desempeñando papeis con responsabilidade pero sen recoñecemento da categoría profesional.

A segregación vertical condiciona tamén os riscos laborais aos que están expostos mulleres e homes. Aínda que a repercusión deste feito na exposición aos riscos é menos evidente que no caso da segregación horizontal, non é por iso menos importante. En xeral, un posto máis cualificado ou de maior rango dentro dunha entidade ou empresa soe implicar unha menor exposición aos riscos laborais, xa que as tarefas realizadas nos postos de traballo de inferior categoría a miúdo levan un maior contacto con factores de risco.

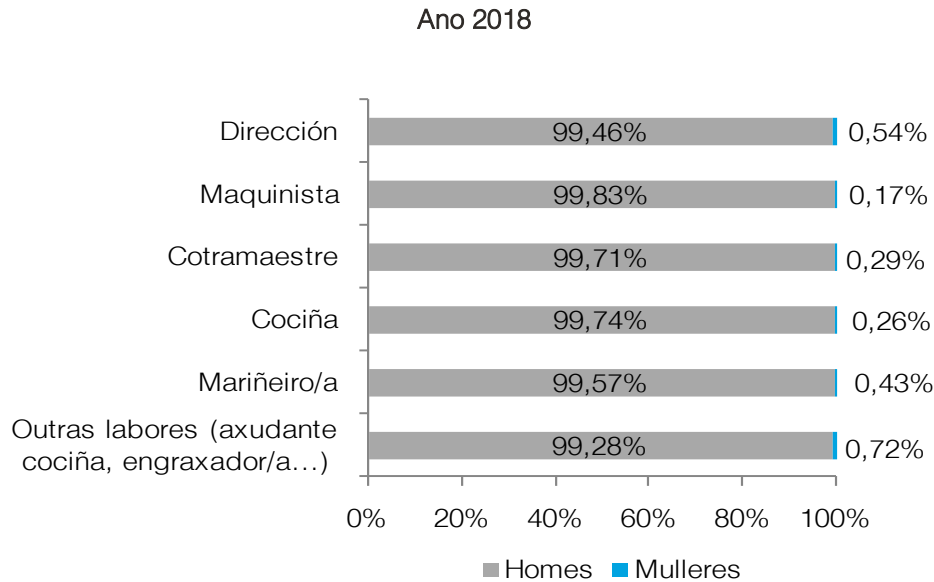
A segregación vertical é transversal a todos os sectores pero afecta da forma especial ás mulleres na pesca extractiva. Este é un ámbito altamente masculinizado, onde os sistemas de xerarquización e toma de decisións foron establecidos historicamente polos homes (por exemplo, no caso das confrarías) e esta ausencia provocou unha falta de consideración das cuestións de xénero nas políticas sectoriais.

Tamén as mulleres que conseguen traballar neste sector moitas veces traballan en postos subordinados, peor remunerados e con menores oportunidades de ascenso. Por elo, en ocasións ven mellores oportunidades na mariña mercante, nos buques de pasaxe ou de recreo profesional.

Se ben hai mulleres que acadan postos de responsabilidade nos buques (capitana ou oficial de ponte), soen ter que superar un escepticismo inicial para facer valer a súa autoridade: esíxeselles que amosen maior valía e aptitudes de liderado que no caso dos homes. Como se recolle na gráfica, as mulleres soen ocupar postos na ponte e os

casos de tripulación feminina na sala de máquinas, parque de pesca ou cuberta é máis puntual.

Gráfico 3. Postos desenvolvidos a bordo na pesca marítima en España por xénero.



Fonte: elaboración propia a partir dos datos da Enquisa Económica da Pesca Marítima (MAPA)

5.2.3. Dificultades de acceso á actividade e permanencia

As mulleres teñen máis problemas que os homes para atopar empresas armadoras que as contraten para traballar a bordo, sobre todo en altura e gran altura, ou para acumular os días de prácticas que necesitan para obter a titulación que as acredite para navegar.

Esta dificultade vai asociada a prexuizos de xénero como:

- Menos capacidade física das mulleres.
- Efecto perturbador das tripulacións mixtas a bordo.
- Desconfianza ou celo entre as parellas dos tripulantes.
- División histórica de roles de xénero.
- Dificultade das mulleres para soportar o distanciamento do fogar e a familia.

Ás mulleres éelles moi complicado obter a confianza das empresas armadores porque os estereotípoos de xénero seguen existindo.

5.2.4. Condicións laborais máis precarias

Tamén hai que destacar, a nivel xeral, que as mulleres traballan en maior proporción que os homes en empregos temporais, a tempo parcial (a taxa de emprego parcial entre as mulleres é tres veces superior á dos homes, 23,8% e 7% respectivamente, segundo datos do INE no ano 2019) ou en traballos precarios, o que redunda nunha maior inestabilidade profesional, salarios máis baixos e o risco das mulleres á pobreza durante a vida laboral e na xubilación. Isto, fainas máis vulnerables a factores de tipo psicosocial.

Asúmese que en xeral, o traballo das mulleres non é a principal fonte de ingresos dentro da familia senón un mero apoio, e que nun momento dado se pode dispensar para que poida asumir outras actividades no fogar.

No caso da pesca extractiva, como sucede noutros sectores, algunhas mulleres denuncian a existencia dunha forte fenda salarial, na que se cobra menos que os homes polo mesmo traballo ou incluso as leva a ofrecerse a traballar gratis para lograr o embarque e as horas de mar que necesitan.

5.2.5. Outras desigualdades de xénero

Adaptabilidade dos buques ao xénero feminino

Esta problemática limita en certo modo a incorporación da muller á pesca de altura e gran altura. Elas non o consideran un factor limitante, pero si senten que non é o seu espazo, e non está adaptado para elas.

Á hora de deseñar a habitabilidade dos barcos de pesca non se ten en conta o factor de xénero (no deseño de camarotes e aseos diferenciados ou aseos en cuberta, por exemplo), pois trátase dun sector masculinizado, onde a presenza da muller é minoritaria ou testemuñal. Así, o deseño e estrutura dos buques de pesca están pensados unicamente para a vida a bordo da tripulación masculina e non están adaptados ás necesidades das mulleres.

A xustificación desta falta de adaptacións físicas dos buques céntrase:

- No elevado custo e a falta de axudas para acometer ditas inversións.

- Na escasa demanda feminina que xustifique a inversión (CÍRCULO VICIOSO).
- Na necesidade de aproveitamento dos espazos para a función pesqueira.

Segundo algunhas fontes documentais consultadas, nos buques de altura e gran altura máis novos, con maior tamaño e equipamento, deberían mellorarse os requirimentos de adaptabilidade para albergar mulleres a bordo, pero na práctica non se fai de todo.

Maternidade e dificultade de conciliación

As xornadas e horarios de traballo na pesca extractiva (especialmente de altura e gran altura) son difíciles de conxugar coas responsabilidades familiares ou domésticas, que normalmente seguen recaendo en maior medida nas mulleres.

Por outro lado, o embarazo e a maternidade tamén supón unha barreira adicional para as mulleres fronte aos homes ao hora de acceder ao sector, condicionando tanto a súa contratación para embarcar no buque como a súa permanencia en dita actividade unha vez que se ten fillos ou fillas (considerase que vai producir absentismo laboral pola baixa maternal ou polas obrigas familiares).

Condições de vida a bordo: illamento de xénero

As condicións de traballos a bordo (sobre todo en alta mar) con longas xornadas de traballo, condicións climatolóxicas adversas, a perigosidade e dureza da actividade, o illamento da realidade exterior, a convivencia en espazos reducidos sen intimidade, etc. fan da pesca extractiva un sector duro tanto para homes como para mulleres.



Pero no caso destas, ditas condicións vense agravadas polo propio illamento de xénero: as mulleres nos buques de pesca soen carecer doutra tripulante feminina a bordo na que apoiarse.

☑ **Situacións de sexismo, intimidación ou acoso**

Como casos graves, as mulleres nos buques de pesca poden estar expostas a situacións de sexismo, intimidación ou acoso sexual ou por razón de sexo e xa na situación máis extrema, á violencia de xénero.

Primeiramente é importante diferenciar os seguintes conceptos que, aínda que próximos entre si, presentan diferenzas importantes e non poden utilizarse de maneira indistinta:

- **Sexismo:** prexuízo ou discriminación baseada no sexo ou xénero da persoa. Preséntanse en forma de xestos ou actitudes que promoven estereotipos de roles sociais establecidos en diferenzas sexuais.
- **Acoso sexual:** calquera comportamento, verbal ou físico, de natureza sexual, que teña o propósito ou produza o efecto de atentar contra a dignidade dunha persoa, en particular cando se crea unha contorna intimidatoria, degradante ou ofensiva.
- **Acoso por razón de sexo:** máis amplo que o concepto anterior (xa que non se circunscribe unicamente ao ámbito sexual), abarca calquera comportamento levado a cabo en función do sexo dunha persoa, co propósito ou o efecto de atentar contra a súa dignidade e de crear unha contorna intimidatoria, degradante ou ofensiva.
- **Violencia de xénero:** engloba calquera tipo de situación de violencia física ou psíquica que, aínda que neste caso está circunscrita ao ámbito laboral, do mesmo xeito que sucede na esfera privada e familiar, vén motivada polo sexo dunha persoa.

No caso do sexismo, a súa presenza no sector pesqueiro en xeral ou nos buques de pesca en particular, non é soamente polas dificultades que atopan as mulleres para traballar a bordo, senón que tamén prodúcese ao “invisibilizar” ás mulleres que xa traballan nun buque pesqueiro (aínda cun número reducido, existen mulleres que forman parte da tripulación dos buques de pesca, sen embargo séguese coa idea de que o mar, a pesca, “é cosa de homes”). Fronte esta invisibilidade estase traballando desde distintas esferas, pero aínda queda camiño por percorrer.

Por outro lado, o acoso sexual ou por razón sexual é unha realidade para algunhas mulleres que traballan no mar. As situacións de acoso poden presentarse de formas moi diferentes, como o acoso verbal, acoso non verbal e sen contacto físico, ou con contacto físico deliberado e non solicitado; acoso ambiental, acoso discriminatorio ou acoso moral.

Nas entrevistas foron presentados algúns casos de acoso a algunha tripulante feminina ou ás biólogas que nalgúns ocasións embarcan nestes buques. Aínda que estes casos son mais ben puntuais, hai que ter en conta o problema que supón este tipo de situacións nun buque, sobre todo de altura ou gran altura. O problema ten difícil solución a bordo, a muller acosada ten que convivir co seu agresor, compartir o mesmo espazo de traballo e habitabilidade, sen poder establecerse medidas máis oportunas, como que non compartan o mesmo espazo.

Noutros informes consultados sobre a situación da muller no sector pesqueiro, recollen experiencias de mulleres a bordo, nas que relatan como nalgún caso tiveron que adoptar medidas drásticas para evitar os acosos, como a alteración ou “desfeminización” da súa aparencia (afeitarse a cabeza) ou de ter que pegar a un primeiro oficial para que saíra da súa habitación.

A inclusión de mulleres nun buque, sobre todo de altura ou gran altura, supón un cambio nas costumes da tripulación que provoca rexeitamento inicial nos homes e certo escepticismo sobre as capacidades de traballo da tripulante feminina, que vese obrigada a demostrar a súa valía para o posto. Non obstante, co paso do tempo conseguen integrarse na tripulación e acaban sendo valoradas e aceptadas polos compañeiros.

Sen dúbida, todas estas manifestacións do sexismo, acoso ou violencia sexual teñen efectos importantes sobre a saúde da persoa traballadora que o padece, ao marxe dos que poden presentarse noutros ámbitos.

Entre os efectos máis comúns na saúde da persoa acosada atópanse:

- **Alteracións da saúde psicolóxica**, vinculadas coa tensión, como son os traumas emocionais, a ansiedade, a depresión e tamén estados de nerviosismo, sentimentos de baixa autoestima e estrés postraumático. A longo prazo pode causar problemas físicos na persoa traballadora.

- **Trastornos da saúde física**, como os relativos ao sono, dores de cabeza, problemas gastrointestinais, hipertensión, en definitiva, sintomatoloxía física asociada á tensión ou incluso, adicións ou autolisis.
- Todas estas consecuencias poden chegar a transformarse en **patoloxías**, como depresión e ansiedade, que terán a súa repercusión sobre o estado físico da persoa que as padece, como poden ser dores de cabeza, lesións musculares, problemas de estómago, insomnio, subida da tensión, úlceras, náuseas, etcétera.

RISCOS LABORAIS E
PERSPECTIVA DE
XÉNERO NOS BUQUES
DE PESCA

6. RISCOS LABORAIS E PERSPECTIVA DE XÉNERO NOS BUQUES DE PESCA

6.1. SINISTRALIDADE LABORAL NO SECTOR DA PESCA

Preséntanse a continuación os datos de sinistralidade laboral no sector da pesca no ano 2019 a través do **índice de incidencia de accidentes de traballo**, que representa o número de accidentes con baixa ocorridos durante a xornada de traballo por cada cen mil persoas traballadoras.

$$\text{Índice de Incidencia} = \frac{N^{\circ} \text{ accidentes de traballo con baixa} \times 100.000}{\text{Media mensual de persoas traballadoras}^{12}}$$

Se ben o índice de incidencia no sector da pesca¹³ (5.042,15) é inferior a outros sectores (industria e construción), este segue sendo alto, superando o índice de incidencia global para Galicia. Nese ano rexistráronse no sector 933 accidentes laborais con baixa, aos que hai que sumar os 668 accidentes sen baixa.

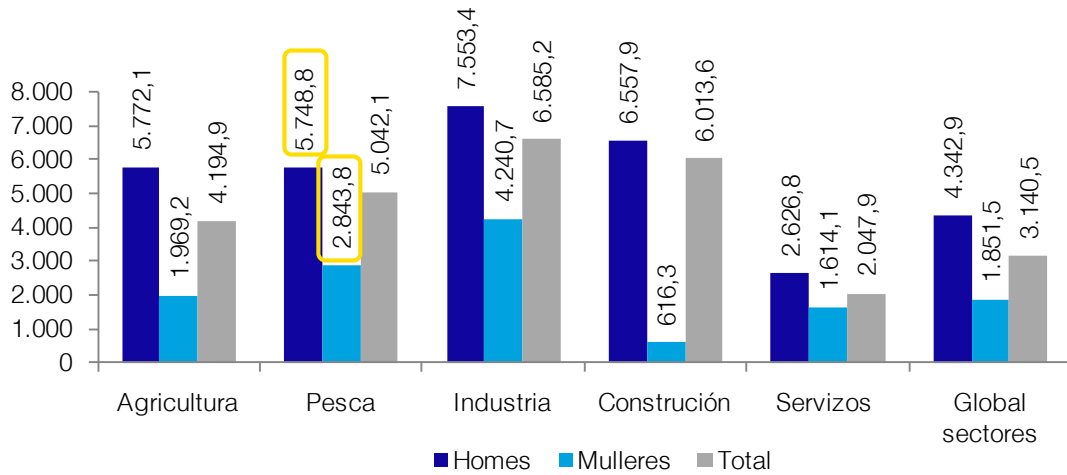
Atendendo aos índices por xénero, pódese observar que tanto o índice de incidencia de homes (5.748,8) como o de mulleres (2.843,8) no sector da pesca supera o índice global de cada sexo, 4.342,9 e 1.851,5 respectivamente.

Se comparamos estes resultados con outro sector masculinizado, onde a presenza feminina é reducida e existe unha importante sinistralidade laboral, como é o da construción, pódese apreciar que o índice de incidencia de accidentes de traballo nas mulleres é maior no caso do sector da pesca fronte ao que se recolle no sector da construción (616,3).

¹² Base: Poboación afiliada á Seguridade Social con continxencia de accidente de traballo cuberta.

¹³ Inclúe a acuicultura.

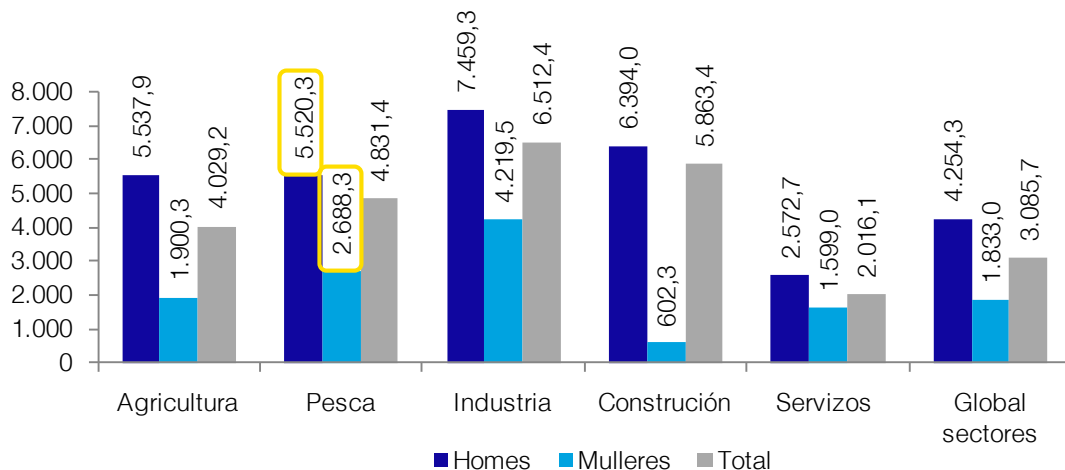
Gráfico 4. Índice de incidencia por sectores. Galicia. Ano 2019



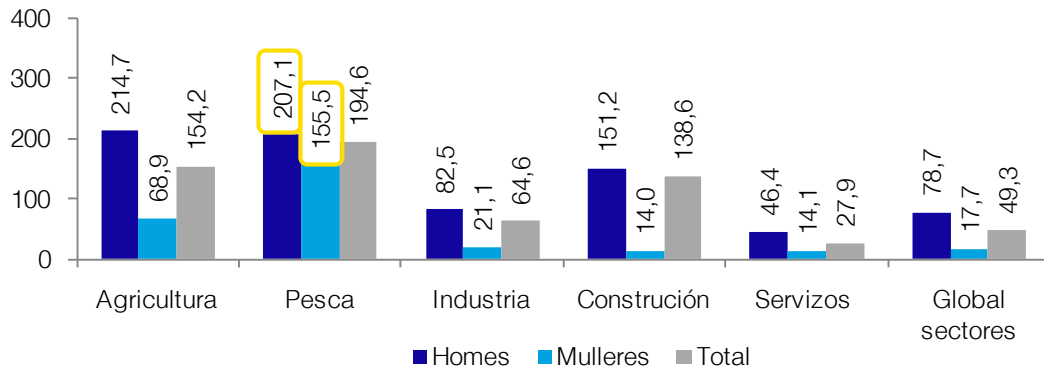
Fonte: elaboración propia a partir de datos do ISSGA (2019)

Por gravidade do accidente, o sector da pesca é o que ten maior incidencia de accidentes graves (194,6) e mortais (16,2), por riba doutros sectores con importante sinistralidade como o da construción e a industria. Por xénero, obsérvase que nos accidentes graves os índices de incidencia entre homes e mulleres reducen a súa distancia.

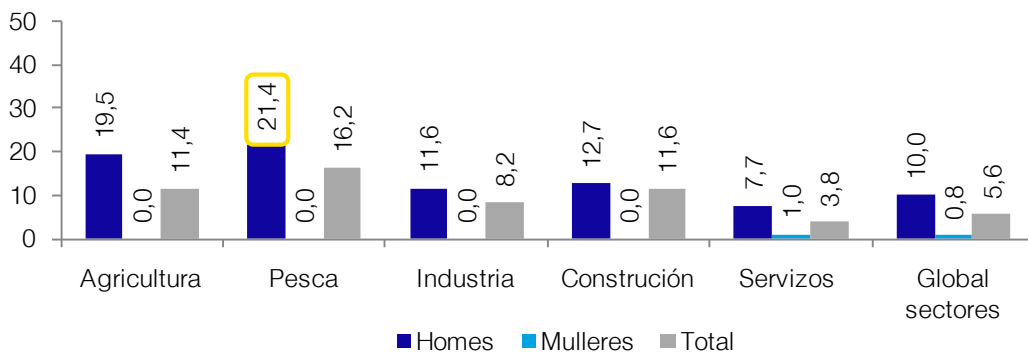
Gráfico 5. Índice de incidencia por sectores de accidentes LEVES. Galicia. Ano 2019



Fonte: elaboración propia a partir de datos do ISSGA (2019)

Gráfico 6. Índice de incidencia por sectores de accidentes GRAVES. Galicia. Ano 2019

Fonte: elaboración propia a partir de datos do ISSGA (2019)

Gráfico 7. Índice de incidencia por sectores de accidentes MORTAIS. Galicia. Ano 2019

Fonte: elaboración propia a partir de datos do ISSGA (2019)

En relación aos problemas de saúde laboral que lle afectan máis aos homes e ás mulleres traballadoras, tanto o panel de expertos/as como varios estudos determinan que mentres que o colectivo masculino sofren principalmente accidentes laborais, no feminino son máis habituais as enfermidades profesionais.

Neste caso existen certas limitacións nos rexistros oficiais de sinistralidade laboral para obter cifras específicas sobre enfermidades laborais, posto que mentres os rexistros relacionados cos accidentes de traballo son bastante completos e fiables, os referentes ás enfermidades profesionais presentan problemas de detección e de declaración (os datos que se recollen nos rexistros son soamente das enfermidades profesionais declaradas). É máis difícil de recoñecer unha enfermidade laboral pola difusa relación causa-dano, pois as patoloxías na saúde aparecen de forma lenta e progresiva, non

son tan visibles e inmediatas como unha lesión por accidente laboral. Outra razón é tamén pola dependencia da notificación respecto ao sistema de compensacións.

Isto leva a que se ben as mulleres sofren máis enfermidades profesionais e menos accidentes de traballo que os homes, ao estar os seus problemas de saúde máis ocultos e infradeclarados, estas non aparecen nos rexistros de sinistralidade e infravalóranse, facéndose máis difícil actuar a nivel preventivo.

6.2. RISCOS LABORAIS NOS QUE PODE REPERCUTIR ESTAS DIFERENZAS DE XÉNERO

O traballo nun buque de pesca ten riscos laborais específicos derivados do traballo en continuo movemento nunha contorna a miúdo baixo condicións atmosféricas adversas, empregando equipos de traballo con certo perigo, carga física elevada, exposición continua a vibracións e a ruído, exposición a axentes físicos, químicos e biolóxicos, etc.

Existen xa varios estudos e guías sobre os riscos laborais e medidas preventivas no sector da pesca extractiva ou nos buques pesqueiros, pero é necesario tamén abordar estes riscos desde a perspectiva de xénero, especialmente naqueles nos que teñen máis repercusión as diferenzas de xénero.

Respecto aos riscos físicos ou de seguridade, como son os atrapamentos coas máquinas ou aparellos, os golpes ou esvaróns, os choques con elementos móbiles, etc., se ambos dous sexos realizan habitualmente as mesmas tarefas, as mulleres estarían expostas aos mesmos riscos laborais que os homes.

Sen embargo, isto non é así no caso de exposición a outros riscos laborais, como os riscos ergonómicos, químicos, de estrés térmico ou os riscos psicosociais, nas que as diferenzas veñen definidas polos factores intrínsecos á persoa traballadora e ás desigualdades de xénero vistas neste estudo.

A continuación recóllense como estas diferenzas afectan na exposición a estes riscos no traballo.

6.2.1. Riscos ergonómicos

A **diferente constitución física** de ambos os dous sexos e outros **elementos fisiolóxicos diferenciais** maniféstanse de maneira especial na repercusión dos riscos ergonómicos sobre a persoa traballadora segundo sexa home ou muller e xustifican unha xestión da prevención de riscos laborais desde unha perspectiva de xénero.

Existen zonas do corpo nas que as lesións derivadas do traballo son máis habituais nun sexo que noutro.

As mulleres presentan máis lesións na columna dorsal e no pescozo, así como sobrecarga física na zona cervical, mentres que os homes presentan máis lesións na columna lumbar, brazos e xeonllos.

Por unha banda isto ven condicionado polo tipo de postos e actividades que realizan as mulleres fronte ás que realizan os homes: os homes sofren máis os trastornos osteomusculares derivados da manipulación manual de cargas ou da realización de actividades que requiren máis esforzo físico, mentres que ás mulleres repercútelles máis os derivados de posturas forzadas ou movementos repetitivos. Isto vai depender moito do tipo de tarefas que realicen uns e outras determinadas polos estereotipos de xénero e a división sexual do traballo (segregación horizontal e vertical), pero tamén pode vir determinado pola súa distinta morfoloxía.

Polo xeral, aínda que pode haber excepcións, as mulleres teñen un menor altura e corpulancia, masa muscular e forza que os homes, polo que baixo as mesmas condicións de exposición ao risco os efectos son maiores sobre elas.

Outra clara diferenza anatómica entre mulleres e homes son as vértebras cervicais. As mulleres soen ter o pescozo máis longo e esvelto e unha musculatura máis "débil", mentres que os homes teñen o pescozo máis curto e toda a contorna máis musculada.

A relación entre trastorno músculo-esquelético (TME) e a sobrecarga muscular está intimamente relacionada. A OIT afirma que as consecuencias da sobrecarga muscular dependen do grao de carga física que supoña unha tarefa, do tipo de contraccións estáticas ou dinámicas realizadas e da intensidade da tarefa; pero tamén dependen do tamaño da masa muscular da persoa que a executa e das características individuais do traballador/a. Por iso, débense **deseñar e adaptar os postos e o equipamento**

empregado ás medidas antropométricas, á fisionomía, da persoa traballadora incluíndo a perspectiva de xénero.

Un posto deseñado para un home pode non ser válido para a muller por diferenzas de altura, peso... e outras medidas antropométricas que pode incrementar o risco para a tripulante feminina.

Estas situacións desfavorecen ás mulleres, pois os postos na maioría dos casos están configurados normalmente a un estándar masculino ou neutral que nada ten que ver coa fisionomía feminina, máis aínda no caso dos buques de pesca ao ser unha actividade masculinizada.

Por exemplo, na ponte, as mulleres adoptan máis posturas forzadas en extremidades superiores que os homes, derivados do manexo do panel de mandos. Como mostra KARLQVIST¹⁴, as mulleres utilizan unha postura máis incómoda no manexo, por exemplo, dun teclado do ordenador porque a lonxitude dos seus brazos é menor.

En relación aos TME, a regulación comunitaria recolle só a manipulación manual de cargas (un dos factores fundamentais que os ocasionan) e ademais, fai fincapé no risco dorso-lumbar e céntrase nas condicións que se aplican, en xeral, máis ao traballo masculino. Sen embargo, os movementos repetitivos e as posturas forzadas, na que as mulleres presentan máis TME, non contan con lexislación específica.

Por exemplo, no caso do levantamento e manipulación manual de pesos ou cargas establécese un valor limiar por xénero (máximo 15 kg para as mulleres e 25 kg no caso dos homes) pero hai que telo en conta noutros factores de risco. Sen embargo, máis aló destes limiares relacionados coa manipulación manual de cargas, préstase menor atención as outras fontes de trastornos músculo-esqueléticos (como por exemplo, as posturas forzadas, o posicionamento dos membros superiores e/ou inferiores, etc. e ter en conta diversas consideracións antropométricas do home e a muller).

Tamén pode producirse un aumento do risco ergonómico debido a **factores hormonais** por interacción coas condicións ambientais de traballo ou por si soas.

¹⁴ KARLQVIST, L. "Investigación de las diferencias en función del sexo". En: Magazine, nº 3 - Prevención de los trastornos musculoesqueléticos de origen laboral, p. 16-18 (revista da Agencia Europea para la seguridad y salud en el trabajo/EU-OSHA)

Estase a estudar se as hormonas femininas (estróxenos) orixinan certos TME no túnel carpiano (relacionado coa revolución hormonal da menopausa) ou a dor crónica do pescozo (relacionada coa hormonación do embarazo). Pero procede deixar constancia de que falta moito por investigar neste campo e aínda non hai nada demostrado. Moitas mulleres na idade madura sofren dificultades laborais debido á menopausa a nivel fisiolóxico e psicolóxico, posto que se ven na obriga de convivir con: sufocacións e suores espontáneos, trastornos do sono, esgotamento, aumento de peso, dores de peito e cabeza, sensación de ritmo cardíaco acelerado, mareos, depresión e ansiedade.

Outros factores como a **temperatura, ritmo de traballo e relacións laborais cando son inadecuadas** convértense tamén en factores de risco de TME, así como o **estrés** laboral, sobre todo asociado á dor de costas e lesións nas extremidades superiores. Polo tanto, débense ter en conta condicionantes como a organización do traballo, horario en quendas, traballo nocturno, os descansos e pausas de recuperación, etc. nos traballos nos buques de pesca.

Outro gran problema para a saúde laboral feminina é o **tempo de exposición aos riscos ergonómicos**, pois ao ter menos masa muscular e/ou forza, se elas están o mesmo tempo expostas a un risco desta índole cá un home, poden ter maiores problemas de saúde. Para evitalo, á hora de deseñar os postos e organizar os traballos, as mulleres necesitan que o tempo de exposición aos factores de risco sexa menor que nos caso dos homes (reducindo a carga física laboral, ou cambiando a actividades con menores requirimentos de esforzo ou que esixan un ritmo de traballo menor, sobre todo canto máis anos leve no posto).

Tamén hai que considerar a aparición de TME crónicos como consecuencia da **precaridade laboral e o temor a perder o traballo**, que fai que continúen traballando con dor muscular sen comunicalo. A solución que adoptan é a automedicación antes, durante e despois da xornada laboral. Como o traballo precario e a inestabilidade laboral nesta actividade afecta sobre todo ás mulleres, son as que sofren maioritariamente esta cuestión.

Destacar ademais que é frecuente que nas mulleres se consideren como enfermidade común a maioría dos TME que teñen a súa orixe no posto de traballo, pois utilízase o canon masculino e non a fisionomía propia de cada persoa para a súa diagnose.

☑ Afección dos trastornos músculo-esqueléticos (TME)

Poden distinguirse seis categorías de factores causantes dos TME segundo a Unidade de Saúde Laboral da Escola Valenciana de Estudos de Saúde:

- **Posturas forzadas**, demasiado cerca dos límites da articulación, en posición mala ou esixentes por aguantar gravidade.
- **Forza do sistema músculo-esquelético** ao medio externo, sobreesforzo e carga músculo-esquelética no músculo e tendón.
- **Traballo muscular estático** que causa fatiga muscular por contracción do músculo mantido en interrupción, cando loita contra a gravidade ou cando soporta peso dun membro, cando o traballo se sitúa por riba dos ombreiros, cando a intensidade do risco depende da amplitude da postura e da duración no tempo, e cando se reduce o aporte de sangue aos músculos.
- **Traballo muscular dinámico**, debido a movementos repetitivos. Orixina efecto multiplicador no risco e modula outros factores porque impide a recuperación muscular.
- **Factores físicos** derivados de golpes, presións, vibracións e frío.
- **Factores organizativos**. Son difíciles de identificar pero inflúen na intensidade doutros factores de risco. Os máis comúns son o ritmo de traballo, horario, cambios tecnolóxicos, ambiente sociolaboral, tipo de supervisión, etc.

Estas lesións afectan en altísimo número a homes e mulleres, pero diversas investigacións coinciden en que no sexo feminino son máis frecuentes e de forma distinta, como se plasma na táboa 2.

Táboa 2: Diferenzas de xénero nos trastornos músculo-esqueléticos

	MULLERES	HOMES
ZONA AFECTADA	Maior dispersión	Menor dispersión
	Maior presenza en pescozo, ombreiros e membros superiores	Máis presenza na zona lumbar
IDADE DE SUFRIMENTO	Maior idade	Menor idade
TIPO DE TRASTORNO	Máis lesións por movementos repetitivos Ampla variedade de dores e molestias	Máis lesións por sobreesforzo
RECOÑECEMENTO LEGAL	Maior número de enfermidades profesionais	Maior número de accidentes de traballo

Fonte: "NTP 657. Los trastornos músculo-esqueléticos de las mujeres (I): exposición y efectos diferenciales" do INSST.



Fonte: COAPRE

No sector da pesca extractiva os TME que poden presentarse son principalmente na zona de xeonllos e pescozo, así como problemas de pernas e brazos. As consecuencias poden ser dor a longo prazo e diminución da capacidade para realizar as actividades diarias. Un determinado número de posicións de traballo o tarefas, cando se repiten ao

longo do día e acumuladas ao longo dos anos no posto, poden terminar afectando aos ósos e músculos.

Nas mulleres, a afectación é maioritariamente ao nivel das extremidades superiores, como xa se introduciu neste capítulo. É reveladora a influencia no trastorno músculo-esquelético outras afectacións, xa que a tensión nerviosa, o estrés, etc. derivados de factores extrínsecos ás mulleres traballadoras expostos neste informe, fai que a incidencia da dor a nivel de pescozo, ombreiros, brazos, pulsos ou costas sexa especialmente alta en mulleres.

Tamén adoecen de dores nas pernas porque están moitas horas de traballo de pé diante do panel de mandos do buque e non queren perder a visual das operacións en cuberta. Nos buques máis antigos a cadeira non é regulable en altura, polo que o persoal de ponte feminino (e o masculino de menor estatura) non se pode sentar

porque perdería o control visual das operacións, obrigándoa/o a estar de pé para manexar os aparatos no panel de control e á súa vez non perder a visual das operacións. Isto nos buques novos xa non acontece porque as cadeiras pódense regular.

Nos homes, sen embargo, as lesións son principalmente na zona lumbar derivados por sobreesforzos físicos.

Son algunhas patoloxías habituais por trastornos músculo-esqueléticos:

- Lesións de costas, a nivel do lombo.
- Lesións en extremidades superiores e pescozo.
- Tendinite (inflamación a nivel de tendóns).
- Síndrome de túnel carpiano (presión a nivel do pulso, no nervio, que pode causar adormecemento, aformigamento, debilidade na man e nos dedos).
- Síndrome de Quervain (inflamación nos tendóns do polgar, dor e inchazón no pulso, rixidez).
- Dedo en resorte (inflamación que estreita o espazo dentro da vaina que rodea o tendón do dedo afectado).
- Síndrome do canal de *Guiyon* (alteracións sensoriais ou motoras nos sitios de innervación do nervio, localizados principalmente na cara máis medial da man, e nos dedos anular e pequeno).
- Artrose (alteración destrutiva da cartilaxe das articulacións).

Ademais destes trastornos músculo-esqueléticos pódense derivar enfermidades como a bursite (inflamación das bursas, bolsas cheas de fluído que axudan ao movemento das articulacións e evitan a fricción entre elas), o que afecta aos puntos onde hai algunha articulación (nocellos, xeonllos, cadros, cóbados, ombreiros, pulsos, ..) e están expostas as persoas que realizan movementos repetitivos.

6.2.2. Riscos químicos

Un produto químico é calquera substancia, soa ou coma mestura ou preparación, fabricada ou obtida da natureza, agás os organismos vivos. Pola súa parte, os contaminantes químicos son aqueles elementos ou compostos químicos que entran en contacto co individuo e poden causar efecto negativo sobre a súa saúde. Poden penetrar por vía respiratoria, dérmica, dixestiva ou parenteral.

A exposición a produtos ou axentes químicos é outro risco laboral que pode afectar de xeito diferente ás mulleres en relación aos homes (maior incidencia sobre a pel, de tipo irritativo; a nivel respiratorio, como asma laboral; e a nivel dixestivo ou hepático), aínda que non se ten demasiada información sobre o modo diferente en que afecta a ambos os dous sexos.

As diferenzas tanto bioquímicas, fisiolóxicas como anatómicas existentes nas mulleres respecto aos homes non se valoran (procesos hormonais e reprodutivos, graxa, grosor da pel, etc.) e fai que elas teñan unha distinta capacidade de absorción dos químicos fronte ao xénero masculino:

- É común que a poboación feminina teña menos corpulencia que a masculina e unha pel máis fina, polo que baixo as mesmas condicións de exposición ao risco químico, os efectos son maiores sobre elas. Proporciona unha mellor vía de entrada a contaminantes que penetran na pel e redúcese o nivel de toxinas ás que poden expoñerse de maneira segura.
- Tamén, en xeral, a muller ten unha maior proporción de graxa corporal (15 ou 20 % máis de células graxas que o home), o que significa unha maior acumulación de contaminantes químicos nos seus tecidos, de modo que os efectos das substancias liposolubles nelas, a longo prazo, serán máis prolongados e intensos.
- Teñen ciclos hormonais que inflúen na resposta á cantidade de composto químico que pode estar presente no corpo.
- Situacións particulares:
 - Embarazo, lactación. Aínda que unha muller embarazada non debería embarcarse nun buque de pesca polo riscos que isto supón para ela e o feto, destacar que nestas situación aumenta a vulnerabilidade da muller e o bebe aos produtos químicos. Os contaminantes químicos poden penetrar por vía respiratoria e no caso da muller embarazada pode afectar a súa capacidade respiratoria. Ademais pode transmitirse ao feto a través da placenta ou ao bebé a través do leite materno.
 - Hai produtos químicos cuxa absorción é maior cando hai baixos niveis de ferro e son as mulleres a poboación de maior risco.

- Existen substancias químicas que polo distinto sistema hormonal das mulleres e a maior graxa corporal poden repercutir en doenzas femininas específicas, como aquelas causantes de cancro de mama ou de ovarios, infertilidade ou afectar á súa descendencia (disruptores endocrinos).
- Menopausa: diminución do nivel de estróxenos, osos máis fráxiles, variabilidade no peso polo aumento do nivel de graxa corporal, aumento dos síntomas de depresión, queixas somáticas e alteracións do sono, perda de protección contra as enfermidades coronarias.

Lamentablemente, a información dispoñible para avaliar as consecuencias na saúde que comporta as substancias química é escasa. Esta falta de información toxicolóxica é aínda máis significativa en relación coas mulleres, debido a que os estudos de avaliación dos efectos nocivos no traballo foron desenvolvidos principalmente en sectores con maior presenza de homes e nos anos nos que a participación feminina no mercado laboral era aínda reducida. Isto provocou que se extrapolaran os resultados dos estudos realizados en poboación masculina, obtendo conclusións que poden ser erróneas sobre o risco que comportan estes axentes sobre as mulleres traballadoras.

Por outro lado, hai que ter en conta que as mulleres presentan unha exposición continua a substancias químicas máis alá das derivadas do traballo. A nivel persoal é común que empreguen cosméticos, perfumes ou medicamentos (xampús, cremas para a pel, tinguiduras de pelo,...) ou produtos de limpeza do fogar que fan que teñan unha maior exposición a produtos químicos.

Entre os axentes químicos aos que pode estar exposta a tripulación dun buque de pesca están os produtos empregados como refrixerantes nos buques de altura e gran altura, habitualmente o freon, ou en menores casos, o amoníaco (empregado máis ben nos buques atuneiros e nalgún arrastreiro que comeza a utilizalo), que é bastante corrosivo.

Tamén hai que ter en conta outros produtos empregados nos buques, como os disolventes para as máquinas, os produtos de limpeza e mantemento do buque (lixivia, limpadores, desinfectantes, pintura...), entre outros.

6.2.3. Estrés térmico

Aínda que non exista un ambiente térmico extremo nos buques de pesca, pode existir un desconfort suficiente de temperatura e humidade polas condicións climatolóxicas adversas ao traballar na cuberta (vento, choiva, temperaturas baixas, calor...) ou no caso dos buques de altura e gran altura tamén no parque de pesca, especialmente nas cámaras frigoríficas ou túneles de conxelación, que fai reducir o rendemento físico e/ou mental da persoa traballadora e incrementar as distraccións, chegando a ocasionar accidentes laborais.



Parque de pesca



Túnel conxelación

Fonte: COAPRE

Relacionados coa calor extrema, pódense sufrir desmaios, deshidratación e perda de electrólitos que pode derivar en síncope por calor.

Neste caso, existe diferente tolerancia ou sensibilidade en homes e mulleres ás condicións termohigrométricas da contorna do lugar de traballo (calor, frío, sequidade, humidade).

Son dificilmente demostrables as diferenzas na resposta á tensión térmica no posto de traballo en ambos os dous sexos, debido a que a reacción ao frío ou á calor pode estar enmascarada pola condición física e estado de saúde da persoa traballadora e o seu nivel de aclimatación á contorna laboral. Sen embargo, algunhas guías de prevención inciden en que certas características diferenciais entre homes e mulleres como son a temperatura e superficie corporal, a relación entre o peso e a altura, a cantidade de suor producida e o grosor da capa de graxa cutánea, provocan que as mulleres toleren mellor os ambientes calorosos e húmidos, mentres que os homes teñen unha maior tolerancia aos ambientes calorosos e secos.

Por outro lado, aínda que a temperatura pode ser un factor de risco tanto para homes como para mulleres, pode ter maior incidencia no colectivo feminino por varias razóns:

- Para este risco carécese de niveis ou valores límites ambientais adaptados ao xénero e habitualmente considérase como referencia o corpo masculino para establecer os estándares de temperatura e nivel de humidade. Polo tanto, será a muller a que sufra estrés térmico ao traballar en espazos non aclimatados ao seu patrón térmico.
- As hormonas femininas ocasionan desaxustes térmicos no corpo en certos momentos do ciclo vital, como por exemplo, durante a menstruación ou as sufocacións da menopausa.
- Existe o estereotipo feminino de que as mulleres son “friorentas” e isto ocasiona que non se dea importancia ao seu malestar térmico.

6.2.4. Riscos psicosociais

Aínda que aos riscos psicosociais pode estar exposta toda a tripulación do buque, polas condicións de traballo a bordo (centros pechados, confinados, condicións climatolóxicas adversas, xornadas de traballo duras) e a convivencia, estes riscos poden ter unha maior afectación nas mulleres polas diferenzas de xénero, tal e como expoñen algunhas das persoas expertas participantes no estudo.

A incidencia destes riscos na muller, por un lado, está condicionada polas súas características fisiolóxicas (cambios hormonais) pero tamén por múltiples factores de desigualdade que teñen que afrontar as mulleres nesta actividade e que foron analizadas neste estudo: segregación vertical e horizontal, dificultades de acceso á actividade, necesidade de demostrar a súa valía para o posto mentres que os homes isto xa se da por feito, o que lles pode xerar estrés; condicionamento da súa maternidade, dificultade de conciliación, etc.

Tamén polas condicións duras ou de convivencia a bordo, que se ben poden afectar tamén aos homes, no caso das mulleres o impacto é maior, tanto polo que implica a nivel físico como pola falta de intimidade ou illamento de xénero, ao ser a maioría da tripulación homes, e polas situacións de sexismo, acoso laboral ou sexual que puideran darse no buque.

Ademais, está a imposibilidade de conciliación entre vida laboral, persoal e laboral, sobre todo nos buques de altura e gran altura, que afecta máis ás mulleres pola súa maior carga social respecto aos homes (fogar, coidados dos fillos/as...).

Efectos dos riscos psicosociais sobre a saúde

A elevada exposición a estes factores de risco psicosocial pode derivar en graves consecuencias para a saúde da persoa traballadora que, de forma xenérica, pódense clasificar da seguinte maneira:

- **Saúde psicolóxica:** A persistencia destes factores de risco ao longo do tempo podería orixinar unha diminución das defensas psíquicas da persoa traballadora, favorecendo a aparición de trastornos emocionais, tales como sentimentos de inseguridade, ansiedade, medo, fobias, apatía, depresión, etc.
- **Reaccións de comportamento:** As reaccións de comportamento afectan tanto á vida persoal como á vida social e laboral da persoa traballadora e repercuten no seu carácter. A OIT clasifica os trastornos do comportamento en comportamentos activos (queixas, folgas, enfrontamentos con superiores, atrasos, etc.) e comportamentos pasivos (resignación, indiferenza cara á calidade do traballo, falta de participación, irritabilidade, etc.).
- **Consecuencias psicofisiolóxicas:** Demostrouse que existe unha relación entre os factores psicosociais e unha serie de trastornos funcionais físicos e estados psicolóxicos límite. Ditos factores poden ir desde trastornos cardiovasculares, mentais, músculo- esqueléticos, gastrointestinais, endocrinos, dermatolóxicos, inmunitarios ou respiratorios. Sen embargo, a falta de recoñecemento destas problemáticas como enfermidade profesional dificulta a súa visibilización nos rexistros oficiais.
- **Incidentes e accidentes de traballo:** En última instancia, a excesiva exposición a este tipo de riscos podería chegar a supoñer distraccións ou comportamentos inseguros, que desemboquen en contratempos ou accidentes laborais.

6.2.5. Riscos na situación de embarazo

A muller embarazada non debería embarcar nun buque de pesca por todos os riscos laborais aos que estaría exposta, non obstante, preséntanse neste informe os principais

riscos aos que estaría exposta unha tripulante nesta situación, pois como se indicou con anterioridade no informe, queda en mans da traballadora que queira enrolarse nun buque coñecer e informar si está embarazada ou non (non se lle fai un exame previo ao embarque e o recoñecemento médico do ISM ten unha validez de dous anos).

O feito biolóxico do embarazo fai necesario considerar a influencia sobre a muller dos riscos aos que está exposta no seu posto de traballo e o maior impacto na seguridade e na saúde das mulleres.

Durante o embarazo prodúcense moitos cambios na muller, que poden ser fisiolóxicos: aumento do volume corporal, cambios no sistema endócrino, aumento do volume respiratorio, variacións no sistema circulatorio, a retención de líquidos, aumento das necesidades de enerxía, etc., pero tamén se producen cambios psicolóxicos polo aumento da sensación de vulnerabilidade, da responsabilidade, das presións en función da situación persoal e familiar,...

O estado de embarazo supón unha vulnerabilidade, que afecta non só á muller senón tamén ao feto, por iso a lexislación sobre PRL xa especifica os requisitos para garantir esta situación a través do Real Decreto 298/2009, de 6 de marzo, polo que se modifica o Real Decreto 39/1997, de 17 de xaneiro, onde proporciona incluso unha lista, aínda que non é exhaustiva, dos riscos laborais que poden afectar á traballadora embarazada.

Entre os riscos laborais que poden afectar nun buque de pesca particularmente a unha tripulante embarazada destacarían os seguintes:

RISCOS LABORAIS NOS BUQUES DE PESCA PARA TRABALLADORA EMBARAZADA	
Riscos laborais	Factores de risco
Físicos	<ul style="list-style-type: none"> • Choques, vibracións ou movementos e balanceos. • Caídas, tropezos e esvaróns. • Atrapamentos e golpes con elementos móbiles. • Manipulación manual de cargas pesadas que supoñan riscos, en particular para a columna vertebral (pertrecho, carga e descarga no parque de pesca). • Traballos en altura. • Ruído (sala de máquinas). • Frío e calor extremos (condicións atmosféricas adversas, túneles de conxelación ou cámaras frigoríficas) • Movementos e posturas forzadas durante as capturas, traballos a pé, fatiga física e outras cargas físicas vinculadas á actividade
Axentes biolóxicos	<ul style="list-style-type: none"> • Exposición a substancias toxicoxénicas ou alerxénicas procedentes da manipulación das capturas ou outras especies mariñas (por ex. algas).
Axentes químicos	<ul style="list-style-type: none"> • Inhalación de gases/vapores ou contacto con axentes ou substancias cáusticas, tóxicas e/ou corrosivas (no Real Decreto 298/2009 recóllense especificamente de que substancias ou produtos se tratan)
Psicosociais	<ul style="list-style-type: none"> • Ritmos e quendas de traballo • Traballo nocturno • Convivencia • Violencia, acoso • Condicións de traballo que poden provocar fatiga mental.

NECESIDADES
DETECTADAS, DESDE O
ENFOQUE DE XÉNERO, NA
XESTIÓN DA PRL NOS
BUQUES DE PESCA
GALEGOS

7. NECESIDADES DETECTADAS, DESDE O ENFOQUE DE XÉNERO, NA XESTIÓN DA PRL NOS BUQUES DE PESCA GALEGOS

A realización deste estudo propiciou que se detectaran unha serie de carencias ou necesidades na integración da perspectiva de xénero na xestión da prevención de riscos laborais nos buques de pesca galegos.

Estas necesidades son o punto de partida para as recomendacións preventivas que se deseñaran nunha segunda fase deste estudo, a desenrolar máis adiante.

Aínda que algunha destas carencias ou necesidades poden resultar, nalgún caso, pouco significativa, en PRL non se deben desprezar estes resultados. O incumprimento dalgún dos requirimentos da Lei de PRL e das medidas preventivas pode dar lugar a lesións na saúde dalgún do seus traballadores/as.

A continuación preséntanse as carencias e necesidades identificadas:

❖ **Insuficiente cultura de enfoque de xénero no sector.**

A pesca extractiva trátase dun sector potencialmente machista, no que é necesario un cambio de mentalidade. Falta seriedade e aceptación da importancia da integración do enfoque de xénero, tanto na xestión da PRL como na contratación. Outros sectores son máis abertos pero a este cóstalle máis os cambios, pois de sempre o home ía o mar e a muller quedaba na casa ou realizaba tarefas auxiliares e ademais, para moitos, embarcar unha muller nun buque de pesca é fonte de conflito (estereotipos de xénero).

É necesario unha maior concienciación, sensibilización e formación en igualdade e perspectiva de xénero dos actores que interveñen no sector da pesca extractiva, en concreto, dos armadores, persoal técnico de PRL e mutuas, formadores/as neste ámbito; inspectores/as de traballo, xestores e lexisladores e poboación traballadora, xunto cos seus representantes (delegados/as de PRL e de persoal).

Débese sensibilizar e formar a todos os colectivos implicados, adestrarlles en prácticas non sexistas e capacitarlles para incorporar a perspectiva de xénero no traballo (ferramentas, equipos, medidas e prácticas preventivas), ademais de visibilizar ás

mulleres que están traballando nos buques de pesca, apoialas e escoitar as súas propostas.

Tamén débese comezar a impulsar a integración da muller no sector a través da contratación laboral, potenciando así o traslado dun sector integrado practicamente polo sexo masculino a un sector máis paritario. Os armadores deberían facilitar o acceso das mulleres a bordo dos buques de pesca coa finalidade de eliminar os estereotipos culturais que provocan a segregación horizontal e vertical e promover a igualdade de oportunidades entre homes e mulleres para exercer esta profesión, así como salvaguardar a súa seguridade e saúde laboral de todos e todas nas mesmas condicións (subestímense os riscos do colectivo feminino e do impacto do traballo na saúde das mulleres).

❖ **Falta de integración da perspectiva de xénero na avaliación dos riscos laborais e na adopción de medidas concretas fronte aos riscos específicos das mulleres nos buques de pesca.**

Como se constata ao longo deste informe, as diferenzas de xénero existentes entre homes e mulleres derivados dos factores intrínsecos á persoa traballadora e externos a ela, como os derivados dos estereotipos de xénero, a división sexual do traballo e o outros condicionantes, fan que existan desigualdades na exposición aos riscos laborais entre ambos os dous sexos, como ocorre principalmente cos riscos ergonómicos, químicos ou tóxicos, estrés térmico e psicosociais.

Por estas diferenzas é fundamental que a avaliación dos riscos laborais nos buques de pesca sexa realizada con enfoque de xénero, así como as medidas preventivas e correctoras propostas a partir desta avaliación. Sen embargo, do grupo de persoas expertas participantes no estudo a través das entrevistas e focus group obtense que estas avaliacións realízanse sen ter en conta este enfoque.

Aínda que a tripulación nos buques de pesca é maiormente masculina e a presenza de mulleres é aínda moi pequena, no momento de incorporarse na tripulación unha muller debe revisarse a avaliación de riscos laborais e realizarse con enfoque de xénero, como en calquera outro ámbito, co fin de lograr unhas condicións de traballo seguras e iguais tanto para os homes como para as mulleres que fan estas tarefas.

De igual modo, tendo en conta a diversidade que se pode atopar nas tripulacións dos buques, deberían terse en conta outras características da tripulación para a xestión da PRL (idade, altura, nacionalidade, etc.).

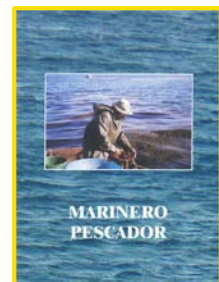
En xeral nas empresas, máis alá do ámbito do mar, as avaliacións de riscos laborais non se realizan tendo en conta quen realiza as tarefas senón só en base aos postos de traballo. Nas avaliacións de riscos non é común atoparnos un enfoque de xénero, tan só a valoración, con maior ou menor profundidade, do risco durante o embarazo e/ou a lactación.

Tamén no ámbito laboral existen certas limitacións metodolóxicas da análise de PRL. As valoracións técnicas empregan o concepto de “carga física” relacionado só co traballo dinámico de alto gasto enerxético (maioritariamente realizado por homes), sen aplicalo para designar o esforzo físico que esixen tarefas con menor peso pero alta frecuencia e as posturas forzadas (que están presentes nos traballos de moitas mulleres).

❖ **Deficiente información e formación á tripulación en materia de PRL, non se realiza con enfoque de xénero.**

A información e formación de seguridade e saúde laboral que recibe a tripulación para embarcar nos buques de pesca non ten en conta a perspectiva de xénero, abordándose os riscos laborais e as medidas preventivas nos buques seguindo os estándares masculinos e sen analizar as diferenzas existentes nun e outro sexo na exposición aos riscos. Nin sequera se tratan cuestións fundamentais como os riscos laborais para mulleres embarazadas, que deben terse en conta por se acaso se presentara a situación.

Ademais, aínda que nalgúns casos xa se está implementando o cambio, moitos dos materiais formativos e instrucións de traballo facilitadas seguen estereotipos de xénero e así preséntase imaxes ou exemplos de tripulación masculina, sen darlle visibilidade as mulleres traballadoras do sector. É necesario evitar imaxes e exemplos que contribúan na continuación dos estereotipos de xénero, así que como o emprego de linguaxe non sexista.



❖ **Carencias detectadas no deseño de postos e equipamento nos buques de pesca.**

É moi importante que o posto de traballo estea deseñado de forma correcta e adaptados as peculiaridades antropométricas da persoa traballadora que o vaia ocupar porque, se non é así, entraña riscos para a saúde e seguridade do persoal. Ademais, este factor combinado con outros riscos laborais xa existentes agrava as lesións ou enfermidades que se poidan producir.

No deseño dos postos nos buques de pesca non se ten en conta a perspectiva de xénero, estando configurados normalmente a un estándar masculino, que nada ten que ver coa fisionomía feminina. As mulleres saen máis prexudicadas nestas situacións.

Algúns aspectos derivados da concepción errónea do posto nun buque de pesca poden ser:

- Posto de traballo de accesibilidade incómoda. Problema ao que habitualmente se enfrontan as tripulantes femininas nun buque ao estar creados os distintos acesos pensando na morfloxía masculina.
- Posto e tarefa inadaptada ás dimensións antropométricas da persoa traballadora. O corpo feminino soe ser máis pequeno que o masculino e, como os postos se definen polo patrón masculino, as mulleres vense abocadas a realizar tarefas adoptando posturas forzadas. Por exemplo, no caso dos postos na ponte: desconfortabilidade do asento da cadeira, pés non apoiados no chan (factor máis presente no colectivo feminino por ser habitualmente máis baixas de estatura).
- Os obxectos, ferramentas, equipos a manipular están situados de forma que a persoa traballadora debe manter unha postura inaxeitada. Por exemplo, superficie de traballo mal deseñada na ponte, con equipos e instrumentos no panel de mando localizados de forma que o traballador/a debe forzar a postura.

Para o deseño adecuado dos postos, considerando o factor xénero, débese contar coa participación tanto de homes como das mulleres tripulantes.

❖ **Deficiente adaptación e selección de equipos e ferramentas de traballo e individual (EPI) para o colectivo feminino.**

Habitualmente as ferramentas e útiles de traballo, así como os equipos de protección individual (EPI) fundaméntanse en estándares xerais, sen ter en conta os condicionantes propios da persoa que os usará (home/muller). Isto é fundamental para evitar lesións.

As peculiaridades biolóxicas das mulleres en forza muscular, tamaño corporal, etc. repercuten no xeito de efectuar o traballo, pois deben facer a tarefa de forma diferente e se non se adaptan os equipos de traballo e EPI ás súas características anatómicas e fisiolóxicas, obrígaas a forzar o corpo e a adoptar posturas inadecuadas ou as pon en perigo (por exemplo, un casco que non se adapte á cabeza ou se un equipo de supervivencia non se adapta de forma correcta ao corpo dunha muller pode levar a que en caso de caída ao mar este equipo non realice correctamente a súa función).

Aínda que algúns fabricantes teñen en conta os percentís de homes e mulleres á hora de fabricar os equipos e ferramentas de traballo e os EPI e obter así distintas tallaxes, non sempre é así. Hai que ter en conta as dimensións corporais de ambos os dous sexos á hora de seleccionar os equipos. Nalgúns sectores, sobre todo nos máis feminizados, xa se fai pero noutros ámbitos, como no caso dos buques de pesca, con importante presenza masculina, esta cuestión non se ten en conta e avogase pola selección e disposición de tallas estándar ou mixtas para ambos os dous sexos ou máis axustadas ás características dos homes (algúns equipos deste sector son unisex pero tirando a percentís masculinos).

É necesario unha maior atención a este aspecto para que se poida adaptar de forma adecuada os útiles de traballo e os EPI ás características da poboación feminina. Deben revisarse no mesmo contexto que o deseño ergonómico dos lugares de traballo. Os equipos non adaptados á fisionomía feminina son un factor de risco na maior exposición e incidencia dos riscos laborais na saúde laboral das traballadoras.

❖ **Escasa participación de mulleres na seguridade e saúde laboral no sector da pesca extractiva.**

Existe unha escasa presenza de mulleres nos órganos de representación e participación na toma de decisións relativas á PRL (delegados/as de PRL e comité de seguridade e saúde laboral, de ser o caso). As mulleres deberían estar representadas e participar directamente nos procesos de consulta e participación en seguridade e saúde laboral (a poder ser que exista unha representación o máis equilibrada posible de homes e mulleres), co fin de coñecer os riscos específicos das traballadoras no seu posto de traballo.

Os propios puntos de vista das mulleres, os seus coñecementos, aptitudes e experiencias deberían considerarse e reflectirse no deseño e aplicación de estratexias de fomento da saúde no ámbito da seguridade e saúde no traballo en xeral e nos buques de pesca en particular.

❖ **Carencias detectadas nos recoñecementos médicos desde o enfoque de xénero**

O Instituto Social da Mariña (ISM) é o encargado de realizar os recoñecementos médicos de embarque marítimo para todas as persoas traballadoras do mar.

Estes recoñecementos, que son previos ao embarque da tripulación nos buques de pesca e teñen carácter obrigatorio, teñen como obxectivo garantir que as condicións psicofísicas do tripulante sexan compatibles coas características do seu posto de traballo e non supoñan perigo para a saúde e seguridade da persoa nin do resto da tripulación. Ditas condicións tampouco deberán poñer en risco a navegación marítima.

Os recoñecementos médicos non só garanten que o tripulante acceda ao buque nas mellores condicións psicofísicas posibles, senón que ademais, desde o punto de vista sanitario, son o punto de partida para coñecer o estado de saúde da poboación traballadora, o cal supón un importante apoio ante a eventualidade de que a persoa precise unha asistencia médica a bordo.

Nestes recoñecementos séguense protocolos xerais, en base aos postos de traballo (se están na sala de máquinas, na ponte, en cuberta...) e realízanse probas específicas en función disto (por exemplo, audiometrías se son postos de máquinas, controis de

agudeza visual e da visión cromática para ponte e o tema osteomuscular para cuberta). Como se extrae das entrevistas, os protocolos específicos están aínda en fase de desenvolvemento.

O tempo de vixencia do recoñecemento determíno o persoal médico que o realiza en función do estado de saúde do/a tripulante, a súa idade e o tipo de traballo a efectuar, cun tope máximo de validez de dous anos en xeral e de un para as persoas traballadoras menores de 21 anos ou maiores de 50.

No caso de mulleres traballadoras, realízanse probas complementarias como as analíticas (xerais, control do ferro e test de embarazo se están en idade fértil).

Se no recoñecemento detéctase que está embarazada e se coñece a data probable de parto, a data de validez do recoñecemento médico do ISM límitase ou abrangue neste caso ata as catorce semanas previas ao parto (aproximadamente no quinto mes ou quinto mes e medio), segundo o art. 2.15 do Real Decreto 1696/2007 que regula os recoñecementos médicos de embarque marítimo. A partir dese momento a muller non pode traballar e daríasele a baixa laboral por risco de embarazo.

É salientable que se a muller ten entre 21 e 50 anos, no recoñecemento médico non se detecta ningún embarazo e recibe o resultado de “apto”, a validez deste pasa a ser de dous anos, sen facerlle o ISM un exame previo ao embarque para asegurarse de se está ou non embarazada. Se durante eses dous anos de validez do recoñecemento a traballadora quédase embarazada, queda a conta dela, é dicir, é a súa responsabilidade, coñecer e comunicar se está embarazada previamente ao embarque (pero ninguén lle obriga). Se non o quere dicir, xa non é competencia do ISM.

❖ Falta de cooperación dos SPA/SPM/Mutuas co ISM

Para que o ISM poida realizar os recoñecementos médicos á tripulación da mellor forma posible necesita coñecer ben os riscos laborais aos que están expostos os traballadores e traballadoras nos buques de pesca.

A través das entrevistas detéctase que a avaliación dos riscos laborais nos buques de pesca non son compartidas sempre co ISM, así como tampouco se lle informa, por exemplo, sobre o tipo de substancias e produtos químicos cos que se traballa.

❖ **Carencias detectadas nos medicamentos da caixa de primeiros auxilios.**

Cando hai mulleres tripulantes nos buques, a caixa de primeiros auxilios (A,B ou C) debe conter metilergometrina¹⁵, para hemorraxias importantes de tipo menstrual ou cando hai algún aborto, sen embargo non se recollen outros medicamentos específicos e fundamentais para mulleres da área xinecolóxica nin androlóxica, como por exemplo, óvulos vexinais para micoses, test de embarazo ou métodos de urxencia para previlos (“pílula do Día Despois”), entre outros.

❖ **Ausencia do factor xénero nos niveis ou valores límites de exposición (VLE) doutros riscos máis alá da manipulación manual de cargas.**

Os valores límite de exposición a riscos químicos e outros axentes ambientais foron calculados a partir de estudos realizados en poboación masculina. Estes valores non se poden extrapolar para medir o nivel límite de exposición das mulleres traballadoras a estes axentes, pois estes límites márcanse en base á capacidade de absorción dos homes.

Os valores límites ambientais teñen que ser revisados e actualizados con enfoque de xénero.

❖ **Falta de adaptación estrutural dos buques ao xénero feminino, necesidade de revisar a organización dos buques, está pensado para o xénero masculino.**

As propias condicións estruturais do deseño dos buques de pesca, sobre todo nos de altura e gran altura, pois permanecen varias xornadas no mar, fai difícil o traballo dunha muller nun buque. Por exemplo, o deseño de postos e equipamento estrutural xa comentado antes ou a falta de aseos en cuberta xa é unha importante limitación para a muller tripulante.

Desde o sector xustifícase o custe que supón a adecuación das instalacións nos buques pero é fundamental para mellorar as súas condicións de habitabilidade, traballo e seguridade.

¹⁵ Orde PRE/2315/2015, de 3 de novembro, pola que se modifica o contido da caixa de primeiros auxilios que deben levar a bordo os buques segundo o establecido polo Real Decreto 258/1999, de 12 de febreiro, polo que se establecen as condicións mínimas sobre a protección da saúde e a asistencia médica das persoas traballadoras do mar.

❖ **Ausencia de especificacións claras no marco normativo actual en materia de PRL**

O marco normativo actual en materia de PRL non aborda nin ten en conta de forma específica e clara o factor xénero, soamente en relación á situación de embarazo, lactación ou posparto e cando se fai referencia aos límites por sexo na manipulación e levantamento manual de cargas (RD 487/1997).

Os expertos/as demandan profundar máis no marco normativo de seguridade e saúde laboral, xa que existe un pequeno baleiro normativo específico neste tema.

❖ **Déficit de estudos, estatísticas e investigacións en materia de PRL con enfoque de xénero en xeral e sobre todo no sector da pesca marítima**

É importante adoptar unha perspectiva de xénero tamén nos estudos e investigacións en materia de PRL, para corroborar se existen ou non diferenzas de xénero que obriguen a realizar avaliacións de riscos diferenciadas.

Na epidemioloxía laboral os problemas que afectan ás mulleres reciben menos atención que os dos homes. Aínda que o ideal sería ter os datos de cada poboación, a realidade é que funciona con datos normalizados. Por exemplo, en España os datos empregados son os recollidos na publicación "Aspectos antropométricos da poboación laboral española aplicada ao deseño industrial" (INSST), obtidos da medida dun total de 1.723 persoas, das que 593 son mulleres e 1.130 son homes, recompilados entre 1991 e 1996, con resultados finais de 1999. Isto reflicte que aínda que nunha determinada actividade ou sector atopemos unha maioría de representación feminina, os estándares antropométricos utilizados no deseño e/ou fabricación dos distintos elementos baséanse nunha proporción de case o dobre de homes que mulleres.

Xa se expuxo neste estudo que homes e mulleres difiren na estrutura ósea, distribución da graxa corporal, función endócrina ou sistema inmune, pero sen embargo, existen aínda poucos estudos sobre o impacto destas diferenzas na resposta ás exposicións a riscos químicos, físicos e biolóxicos ou ao estrés térmico, polo tanto non se pode analizar con profundidade a incidencia diferencial dos riscos en cada sexo.

As investigacións e estudos nesta materia considerando o factor xénero ata o de agora non foron abordadas de forma suficiente, subestimáronse os riscos laborais aos que

se expoñen as mulleres traballadoras. Falta impulsar investigacións e estudos en materia de PRL tendo en canto este enfoque, máis aínda no sector da pesca marítima, pois os estudos e traballos sobre riscos laborais nos buques de pesca van orientados principalmente ao xénero masculino.

Tamén é necesario avaliar as investigacións epidemiolóxicas coa finalidade de ir eliminando estes sesgos e incluír de forma sistemática a dimensión de xénero na recompilación de datos e control estatístico sobre accidentes e enfermidades laborais e problemas de saúde de ámbito profesional.

CONCLUSIONES

8. CONCLUSIÓNS

A perspectiva de xénero non se aplica na xestión dos riscos laborais nos buques de pesca galegos, sendo a insuficiente cultura con enfoque de xénero no sector a principal limitación para conseguir a súa integración.

Como se recolle ao longo deste informe, existen moitas razóns que fan necesaria a inclusión deste enfoque na xestión dos riscos laborais.

Homes e mulleres teñen diferenzas biolóxicas ou fisiolóxicas que condicionan a necesidade de aplicación de medidas de prevención de riscos diferentes por sexo. Teñen unha fisionomía distinta e existen riscos laborais que lles afectan de xeito desigual. Por exemplo, algunhas características fisiolóxicas (medidas do corpo, masa ósea e muscular, forza, grosor da pel e graxa corporal, influencias hormonais, etc.) provocan diferentes exposicións de homes e mulleres aos riscos ergonómicos, químicos e psicosociais, así como ao estrés térmico. Por suposto, tamén está a situación de embarazo e lactación no que pode atoparse unha muller e que condiciona o seu embarque a un buque de pesca polos perigos que entraña.

Doutra banda, o sector da pesca extractiva está altamente masculinizado, de maneira que existe unha gran segregación horizontal e vertical que fai necesaria a revisión das necesidades preventivas. Tamén existen moitos prexuízos e estereotipos de xénero que condiciona o acceso da muller a esta actividade e a súa permanencia, así como outras desigualdades, como as condicións laborais precarias, as limitacións á maternidade e conciliación, o illamento de xénero no buque; as situación de sexismo, intimidación ou acoso ou mesmo a adaptabilidade dos buques ao xénero feminino, que xeran diferenciación nos riscos aos que se enfrontan ás mulleres tripulantes.

A partir desta contextualización dos factores que xustifican a necesidade de integrar a perspectiva de xénero na PRL dos buques de pesca, no estudo identifícanse as seguintes necesidades ou carencias:

- Insuficiente cultura de enfoque de xénero no sector.
- Falta de integración da perspectiva de xénero na avaliación dos riscos laborais e na adopción de medidas concretas fronte aos riscos específicos das mulleres nos buques de pesca.

- Deficiente información e formación á tripulación en materia de PRL, non se realiza con enfoque de xénero.
- Carencias detectadas no deseño de postos e equipamento nos buques de pesca, non se adapta á antropometría das mulleres.
- Deficiente adaptación e selección de equipos e ferramentas de traballo e equipos de protección individual (EPI) para o colectivo feminino.
- Escasa participación de mulleres na seguridade e saúde laboral no sector da pesca extractiva.
- Carencias detectadas nos recoñecementos médicos desde o enfoque de xénero.
- Falta de cooperación dos SPA/SPM/Mutuas co ISM.
- Carencias detectadas nos medicamentos da caixa de primeiros auxilios.
- Ausencia do factor xénero nos niveis ou valores límites de exposición (VLE) doutros riscos máis alá da manipulación manual de cargas.
- Falta de adaptación estrutural dos buques ao xénero feminino, necesidade de revisar a organización dos buques, está pensado para o xénero masculino.
- Ausencia de especificacións claras sobre o factor xénero no marco normativo actual en materia de PRL
- Déficit de estudos, estatísticas e investigacións en materia de PRL con enfoque de xénero en xeral e sobre todo no sector da pesca marítima.

Estas necesidades son o punto de partida para as recomendacións preventivas que se deseñaran nunha segunda fase deste estudo, a desenrolar máis adiante.

BIBLIOGRAFÍA

9. BIBLIOGRAFÍA

- *10 porqués para una salud y seguridad laboral con perspectiva de género.* Generalitat de Catalunya. Departamento de Trabajo. Barcelona, 2010. Disponible en: http://istas.net/descargas/10XQ_Genere_cast.pdf
- *Boletín informativo Red Española de Mujeres en el Sector Pesquero. N° 12 – Diciembre 2017.* Ministerio de Agricultura y Pesca, Alimentación y Medioambiente. Madrid, 2017. Disponible en: https://www.mapa.gob.es/ministerio/pags/Biblioteca/Revistas/pdf_REMS%2Fpdf_REMS_REMS_2017_dic.pdf
- *Contra viento y marea-Mujeres en el sector de la pesca. Guía para profesorado. Incorporación de la perspectiva de género a la Formación Continúa del Sector de la Pesca de Altura.* Fundación Mujeres. Madrid, 2006. Disponible en: <http://www.fundacionmujeres.es/img/Document/6/documento.pdf>
- *Diagnóstico sobre la situación profesional de las mujeres en la pesca extractiva.* Ministerio de Agricultura y Pesca, Alimentación y Medioambiente. Madrid, 2017. Disponible en: https://www.mapa.gob.es/es/pesca/temas/red-mujeres/diagnosticomujerenlapescaextractiva_tcm30-435373.pdf
- ELARRE, A. *Prevención de riesgos laborales desde la perspectiva de género. Propuestas de intervención.* En: Mujeres y Prevención, FTP 35. INSL. Navarra, 2011. Disponible en: <https://www.navarra.es/NR/rdonlyres/1D689354-F896-4A62-85FB-E3C8F3CC6DFE/185024/FTP35MujeresySLPRL.pdf>
- *Enquisa económica de pesca marítima 2018 - Principais resultados.* Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación. Madrid. Disponible en: https://www.mapa.gob.es/en/estadistica/temas/estadisticas-pesqueras/2018_principales-resultados_encuesta-economica-pm_tcm38-523230.pdf

- *Enquisa sobre a poboación ocupada nos sectores da pesca e da acuicultura mariña en Galicia-OCUPESCA 2017*. Consellería do Mar da Xunta de Galicia. Santiago de Compostela, 2018. Dispoñible en:
https://www.pescadegalicia.gal/Publicaciones/pdfs/Ocupesca_2017.pdf
- GARABITO COCIÑA, M. (sen data). *Prevención de riesgos y género. La perspectiva de género en la prevención de los riesgos laborales en el Plan ISSGA 2017. Actuaciones del ISSGA*. Instituto de Seguridade e Saúde Laboral de Galicia (ISSGA). Dispoñible en:
http://issga.xunta.gal/export/sites/default/recursos/descargas/documentacion/material-formativo/relatorios/2017_04_PRL_e_xxnero_ISSGA_LU_Myriam_Issga.pdf
- KARLQVIST, L. *Investigación de las diferencias en función del sexo*". En: Magazine, nº 3 - Prevención de los trastornos musculoesqueléticos de origen laboral, pax. 16-18. Dispoñible en:
https://osha.europa.eu/sites/default/files/publications/documents/es/publication_s/magazine/3/Magazine_3_-_Prevencion_de_los_trastornos_musculoesequeleticos_de_origen_laboral.pdf
- Las cuestiones de genero en relación con la seguridad y la salud en el trabajo. Axencia Europea para a Seguridade e Saúde no Traballo, 2003. Dispoñible en:
<https://osha.europa.eu/es/publications/report-gender-issues-safety-and-health-work/view>
- LÍZCANO, R. *Las mujeres buscan su sitio en alta mar*. En: ABC, 20/01/2018. Dispoñible en: https://www.abc.es/espana/galicia/abci-mujeres-buscan-sitio-alta-mar-201801201937_noticia.html?ref=https:%2F%2Fwww.google.com%2F
- LUNA MENDAZA, P.; MONROY MARTÍ, E. (2011). *NTP 922: Estrés térmico y sobrecarga térmica: evaluación de los riesgos (I)*. Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST). Dispoñible en:
<https://www.insst.es/documents/94886/328579/922w.pdf/86188d2e-7e81-44a5-a9bc-28eb33cb1c08>
- *Pautas para la integración de la perspectiva de género en la prevención de riesgos laborales*. OSALAN -Instituto Vasco de Seguridade e Saúde Laboral- (2017). Dispoñible en:

https://www.osalan.euskadi.eus/contenidos/libro/gestion_201710/es_def/adjuntos/pautas_integracion_prl.pdf

- *Salud y riesgos laborales con perspectiva de género. Herramienta de apoyo nº 10*. Dirección General para la Igualdad de Oportunidades. Secretaría de Estado de Servicios Sociales e Igualdade do Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad. Madrid, 2011. Disponible en:
https://www.igualdadenaempresa.es/recursos/herramientas/docs/herramienta-de-apoyo-n-10-salud-y-riesgos-laborales-con-perspectiva-de-genero_r2.pdf
- *Sinistralidade laboral Galicia 2019*. Instituto de Seguridade e Saúde Laboral de Galicia. Santiago de Compostela, 2020. Disponible en:
http://issga.xunta.gal/export/sites/default/recursos/descargas/observatorio/estadisticas/2019_estadisticas/Sinistralidade_laboral_Galicia_2019_v02.pdf