



LaBoUR & Law Issues
Rights | Identity | Rules | Equality

Nuevas tecnologías desde una perspectiva de género y de prevención en el ámbito laboral

MANUELA DURÁN BERNARDINO

University of Granada

vol. 3, no. 1, 2017

ISSN: 2421-2695



Nuevas tecnologías desde una perspectiva de género y de prevención en el ámbito laboral

MANUELA DURÁN BERNARDINO

Doctora en Derecho del Trabajo

Universidad de Granada

mduranb@ugr.es

ABSTRACT

Scientific and technological advances are in themselves a useful tool to promote gender culture in workplaces and prevent occupational hazards. In both gender and occupational risk prevention, new technologies offer many options and tools that must be known in order to improve the efficiency of the company's production, avoiding discriminatory behavior and reducing accidents in the workplace. the job. For this reason, the article summarized here offers a dual perspective - gender and prevention - by conducting a qualitative and quantitative analysis of the use of new technologies to promote the prevention of risks to workers at work. Place of work and for the promotion of equality in the company.

The first section examines the incidence of new technologies in the promotion of women in the field of new technologies and tools for the prevention of occupational risks, all from the perspective of their practical functionality. The second section analyzes the digitalization of the economy, taking into account the threats it poses and the opportunities they offer in terms of gender. In the last section, trying to offer a practical vision, highlight some of the most innovative and creative experiences, existing at European and national level in the use of new technologies for such purposes.

Keywords: gender; new technologies; prevention of occupational risks.

Nuevas tecnologías desde una perspectiva de género y de prevención en el ámbito laboral

SUMARIO: 1. Premisa. – 2. Incidencia de las nuevas tecnologías y su funcionalidad práctica. – 2.1. Promoción de la mujer en el ámbito de las TIC. – 2.1.1. Conciliación. – 2.1.2. Creación y fortalecimiento. – 2.1.3. Empleo y desarrollo profesional. – 2.1.4. Formación. – 2.1.5. Webs europeas. – 2.2. Herramientas para la prevención de riesgos laborales basadas en las tecnologías. – 2.2.1. Aplicaciones. – 2.2.2. Juegos. – 2.2.3. Portales. – 2.2.4. Las redes sociales. – 3. Género y TIC'S. – 3.1. La digitalización de la economía, ¿amenaza u oportunidad? – 3.2. Las tecnologías como instrumento útil al servicio de la igualdad de género. – 4. Nuevas tecnologías para la prevención de riesgos laborales y la conciliación del tiempo de trabajo. – 5. Valoración final.

1. Premisa

Las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TICs) ⁽¹⁾ han transformado nuestra forma de trabajar, convirtiéndose en una herramienta fundamental de trabajo, que ha supuesto la optimización de recursos, reducción de costes, la mejora de resultados y especialmente el incremento de la productividad. Sin embargo, y a pesar de estos avances, sigue estando de actualidad la preocupación por la siniestralidad laboral y la desigualdad de género, quizás porque se han considerado como objetivos secundarios o colaterales en relación a los anteriormente citados.

La irrupción de las nuevas tecnologías ⁽²⁾, y en particular la microelectrónica, la informática y la robótica han implicado algunas ventajas como la desaparición de puestos de trabajo peligrosos para la salud, lo que ha ayudado a mejorar notablemente ciertas condiciones laborales, disminuyendo así tanto los accidentes como las enfermedades profesionales y mejorando la calidad de vida y de trabajo (horarios más flexibles, disminución del esfuerzo físico, etc.), favoreciendo a su vez la conciliación de la vida familiar y laboral. Pero al mismo tiempo, esas mismas tecnologías han supuesto algunos inconvenientes como el descenso de la autonomía y de la capacidad en la toma de decisiones ⁽³⁾, el surgimiento de una brecha digital de género, provocada

⁽¹⁾ Son el conjunto de tecnologías desarrolladas para gestionar información y enviarla de un lugar a otro.

⁽²⁾ Por nuevas tecnologías se entiende las aplicaciones prácticas de los avances científicos que comparten un denominador común, su alta capacidad para tratar la información. Como ejemplos, pueden citarse la microelectrónica, la biotecnología, la robótica, las nuevas fuentes de energía, la telemática, etc.

⁽³⁾ SALINAS GARCÍA, C. M., *La salud laboral y las nuevas tecnologías. Principales riesgos que se derivan de las mismas*, *Revista de Innovación y Experiencias educativas*, n. 28, 2010, p. 2. en

por la distancia económica y sociocultural entre los sujetos que se integran en el desarrollo tecnológico y los que quedan excluidos, amén de los nuevos riesgos que están generando.

Así es, su incidencia en la salud del trabajador y en igualdad de género, también ha sido notoria, generando sobrecarga mental, stress, discriminación en su utilización, desigualdad de acceso a las tecnologías de la información, nuevos riesgos y patologías laborales derivadas de su utilización. Entre los principales riesgos que se derivan de las nuevas tecnologías se encuentra: la reducción o pérdida de visión, riesgo de explosión, afecciones del sistema nervioso central o incendio (derivados de la microelectrónica); problemas posturales, stress laboral, radiaciones (derivados de la informática); quemaduras, riesgos eléctricos, descargas (derivadas de la telemática); emisión de productos tóxicos, generación de elevadas temperaturas, (por la utilización de nuevos productos); cánceres de piel, lesiones respiratorias, atrapamientos (por la utilización de nuevos procesos industriales).

Desde una perspectiva de género, se constatan diferencias en tanto que se impide o dificulta el acceso y utilización de las mismas en condiciones de igualdad, siendo el colectivo femenino el más perjudicado. A sabiendas de que las nuevas tecnologías son el motor económico, social y político de la sociedad actual y, en consecuencia, que la posición que las personas tengan respecto de las mismas determinará la posición que los individuos tengan en la sociedad, la exclusión de las mujeres en este campo, supone no sólo una lesión de un derecho fundamental, sino la lesión del propio principio democrático ⁽⁴⁾.

Las medidas de prevención y protección ante las nuevas tecnologías deben coincidir, con carácter general, con los principios de la acción preventiva que se han de aplicar en toda política de prevención, regulados en el art. 15 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales ⁽⁵⁾, pero requieren de un tratamiento específico y concreto, con medidas de prevención y protección aplicables a los riesgos derivados de la utilización y uso de las nuevas tecnologías, lo que ha obligado a todos los países industrializados a actualizar su normativa en materia de prevención de riesgos laborales, adaptándola a una nueva realidad laboral en la que se ejerciten los derechos en términos de igualdad.

http://www.csicif.es/andalucia/modules/mod_ense/revista/pdf/Numero_28/CARMEN_M_SALINAS_1.pdf

⁽⁴⁾ ARENAS RAMIRO, M., *Brecha digital de género: la mujer y las nuevas tecnologías*, *Anuario Facultad de Derecho – Universidad de Alcalá IV*, 2011, p. 100.

⁽⁵⁾ BOE n. 269, de 10 de noviembre de 1995.

No obstante, en la utilización de las nuevas tecnologías también podemos encontrar una solución a los riesgos laborales a los que se enfrentan los trabajadores diariamente y a la discriminación laboral que sigue existiendo en la actualidad. Así es, las diferentes tecnologías constituyen en sí mismas una herramienta útil para prevenir los riesgos laborales y promover la igualdad entre género. En el ámbito de la prevención de riesgos laborales, las nuevas tecnologías ofrecen numerosas opciones y herramientas que deben ser conocidas por responsables de prevención de las empresas, técnicos de prevención y empresarios con el objeto de mejorar la eficiencia de la actividad productiva de la empresa a través de soluciones basadas en los nuevos recursos que los avances tecnológicos nos ofrecen. Por su parte, en clave de género suponen un valioso instrumento para promover la igualdad, ofreciendo numerosas oportunidades para la mujer que deben ser aprovechadas y fomentadas.

Por ello, el objetivo de este trabajo es doble, pretendiendo dar respuesta a las siguientes preguntas: ¿Cómo se pueden utilizar las nuevas tecnologías para promover la cultura preventiva en el ámbito laboral?, ¿Cómo las nuevas tecnologías pueden favorecer y promover la igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral? A tal fin, el artículo que aquí se introduce ofrece una doble perspectiva –género y prevención-, realizándose un análisis cualitativo y cuantitativo del uso de las nuevas tecnologías para el fomento de la prevención de los riesgos a los que están expuestos los trabajadores en su lugar de trabajo y para la promoción de la igualdad en la empresa. En el primer epígrafe se estudia la incidencia de las nuevas tecnologías en la promoción de la mujer en el ámbito de las nuevas tecnologías y las herramientas para la prevención de riesgos laborales, prestando atención a las principales opciones que ofrecen las TIC a estas dos materias desde la perspectiva de su funcionalidad práctica. En el segundo epígrafe se analiza la digitalización de la economía atendiendo a las amenazas que supone y a las oportunidades que ofrecen en materia de género en aras a favorecer la igualdad de trato entre mujeres y hombres y crear oportunidades para la mujer en el trabajo. En el último epígrafe se ponen en común estas dos materias, prevención y género, analizándose la influencia de las nuevas tecnologías en los riesgos psicosociales y en la conciliación del tiempo de trabajo, destacando las experiencias más innovadoras y creativas existentes a nivel nacional y europeo a tales fines.

Todo ello con la finalidad de que el entorno laboral tenga a su disposición conocimientos y herramientas útiles permanentemente

actualizados para poder luchar contra la siniestralidad y la discriminación laboral.

2. Incidencia de las nuevas tecnologías y su funcionalidad práctica

Las nuevas tecnologías ofrecen una gran variedad de opciones y herramientas de gran utilidad no sólo para prevenir los riesgos laborales sino también para fomentar y promover la igualdad en el trabajo. Portales, aplicaciones informáticas, juegos, plataformas, etc., se integran frecuentemente en los sistemas con la finalidad de facilitar cuestiones como la comunicación, la formación, la igualdad, la conciliación y el acceso a información de utilidad.

2.1. Promoción de la mujer en el ámbito de las TIC

Cada vez es más frecuente la presencia en internet de recursos con capacidad de empoderar a las mujeres, lo que demuestra la concienciación social y la importancia de la presencia femenina en las redes. No se trata meramente de un recurso de visibilidad sino que constituye un medio que facilita el acceso de las mujeres a la formación, al empleo y a los recursos que en definitiva incrementa notoriamente las posibilidades de desarrollo de la persona.

A continuación se ofrece una relación de los recursos web más destacados y significativos sobre buenas prácticas de TIC y género, agrupados por materias en base a su utilidad práctica, lo que será de utilidad para aquellas mujeres y colectivos que quieran visibilizarlas y aprovecharlas para su crecimiento social y profesional ⁽⁶⁾.

2.1.1. Conciliación

a. La Federación de Mujeres Progresistas es una organización de carácter estatal cuya misión es, a través de su web, detectar y denunciar situaciones de desigualdad e injusticia social y, consecuentemente, desarrollar programas y acciones para mejorar las condiciones de vida de las mujeres, conseguir la igualdad de derechos en todos los ámbitos de la vida pública y privada, mediante medidas de acción positiva fomentando una sociedad más libre y solidaria en un marco de paz y progreso. Esta web ofrece información sobre conciliación, corresponsabilidad, igualdad, salud, legislación, etc., para fomentar la reflexión y la adopción de medidas por parte de los Gobiernos y

⁽⁶⁾ Para más información consultese el trabajo VV.AA., *Uso de las TIC para la Igualdad*, Fundación Directa, 2014.

de la sociedad en general y así compensar los desequilibrios entre hombres y mujeres al organizar los tiempos relacionados con la vida personal, familiar y profesional.

b. La Plataforma CONCILIA Vida Familiar y Laboral pertenece a una consultora que forma parte de la Responsabilidad Social de empresas y Corporaciones y ofrece a través de su plataforma formación online sobre conciliación, igualdad, género y formación en auditoría de género y conciliación. Considera que el éxito de las empresas es el éxito de los equipos que la integran; mujeres y hombres comprometidos y motivados con un proyecto empresarial. CONCILIA es un punto de encuentro y reflexión de todos los sectores y grupos de interés implicados en la búsqueda de unos objetivos que permitan construir una sociedad más armónica y humanista en un entorno de crecimiento económico responsable y sostenible que mejore los resultados empresariales y sus relaciones con la Sociedad.

c. El portal de la conciliación contiene artículos tanto nacionales como internacionales que tratan temas de género relacionados con la mujer. Es también una web de referencia y punto de encuentro en temas de igualdad y conciliación donde están presentes todos los sectores implicados.

d. La Federación Española de Mujeres Directivas, Ejecutivas, Profesionales y Empresarias (FEDEPE) es una asociación sin ánimo de lucro que agrupa a un amplio colectivo de mujeres directivas, empresarias y profesionales de toda España y de todos los sectores empresariales privados y de la Administración Pública. A través de su web pretende crear una noción de grupo, actuar reflexivamente ante los distintos entornos sociales y profesionales, y crear empoderamiento potenciando el desarrollo de las asociadas.

2.1.2. Creación y fortalecimiento

a. La web soy empresaria ofrece un Complejo Virtual para Empresarias, constituido como un espacio propio en la Red a emprendedoras y empresarias para la gestión y mejora de su competitividad. Da acceso a una serie de espacios útiles para el desarrollo de su actividad, como foros, oportunidades de negocio, creación de páginas web, campus de formación y consultoría online.

b. Foro empresarias emprendedoras pretende ser un lugar de encuentro para empresarias y emprendedoras, profesionales y directivas que deseen desarrollar su carrera profesional. Es un espacio abierto a la participación y al intercambio de experiencias y conocimiento basado en la filosofía de que la cooperación es la mejor herramienta para progresar en cualquier faceta de la

vida. Permite acceder a una oferta formativa ajustada a las necesidades de cualquier mujer profesional, que ofrece conocimiento sobre mentoring, herramienta de desarrollo profesional y personal. Una amplia gama de servicios destinada a facilitar a las emprendedoras su inicio en el mundo de la empresa, a las empresarias su consolidación en el mundo empresarial, la creación de redes de contactos y la conciliación de la vida personal y profesional.

c. Emprendedoras.com es una comunidad virtual ideada y gestionada por mujeres aunque dirigida a todas las personas emprendedoras. Se basa en la idea de que las mujeres debemos participar activamente en los avances tecnológicos para conocer todas las oportunidades de negocio y los posibles beneficios que de ellos se deriven. Considera que trabajar en red, comunicarse, compartir conocimientos y experiencias, implica aumentar capacidades y poder de decisión. Tiene diferentes secciones, entre las que destacan: el club networking, artículos, enlaces, biblioteca, anuncios clasificados y boletines.

d. La página web Autoempleo Mujer pone a disposición de las mujeres emprendedoras y empresarias un servicio de asistencia personalizada y gratuita para autoempleo. “Consejos para arrancar” es un test para que la mujer emprendedora evalúe su capacidad empresarial. “Idea de empresa” es una herramienta que permite a partir de la idea inicial, elaborar un plan de empresa. “Puesta en Marcha” facilita información práctica a la hora de poner en marcha una empresa. Se puede acceder a Información Práctica sobre obligaciones tributarias y una relación sobre ferias y congresos, así como a Noticias y Eventos de interés para la empresa o el proyecto empresarial.

2.1.3. Empleo y desarrollo profesional

a. Igualdad en Red es un proyecto para eliminar la brecha digital de género, por medio de un doble reto: por un lado, garantizar a las mujeres la participación en la Sociedad del Conocimiento en Igualdad de condiciones; y por otro, fomentar el uso de las TIC y su aplicación a la búsqueda activa de empleo, utilizando Internet y los recursos que ofrece para la inserción laboral, como herramienta para acelerar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Del mismo, esta web ofrece información orientada a la promoción de las mujeres en todos los ámbitos (nuevas tecnologías, laboral, igualdad) así como documentación específica en materia de igualdad de oportunidades dirigida a los distintos ámbitos profesionales para incorporar la perspectiva de género.

b. La Web Lidera persigue potenciar el liderazgo de las mujeres, mejorar su proyección profesional y facilitar su acceso a cargos directivos en las empresas. Es una iniciativa que facilita la orientación, formación y asesoramiento profesional, diseñado para todas las mujeres interesadas en potenciar sus habilidades de liderazgo.

c. MET Mujer Empresa y Tecnología es una iniciativa orientada a mujeres de alto potencial, para impulsar su capacidad de liderazgo en la empresa a través de: la formación, la comunicación y la reflexión académica, apoyándose en la experiencia de mentores y mentoras junto con el uso de tecnologías. Se caracteriza por poner el énfasis en la diversidad. Su carácter selectivo es eminentemente práctico: especialización por sectores y áreas de interés.

2.1.4. Formación

a. Campus de Formación Online es una web que trabaja en la puesta en marcha de proyectos de intervención en los diferentes ámbitos de la participación social, política, económica y cultural, con el objetivo de lograr que la igualdad de oportunidades sea real y efectiva. Apoya la formación ocupacional de las mujeres, especialmente a través del desarrollo de nuevas metodologías de formación presencial y a distancia, de la incorporación de las nuevas tecnologías de la información (Teleformación) y de la investigación sobre formas innovadoras de aplicación.

2.1.5. Webs europeas

a. European Center For Women and Technology es una organización europea sin ánimo de lucro registrada bajo la legislación noruega que le interesa incentivar el conocimiento de alto nivel en las mujeres y el desarrollo tecnológico de las empresas, gobierno, educación y sectores no lucrativos. También apoya a la innovación regional a través de la movilización de recursos, investigación, buenas prácticas y servicios. El Centro Europeo aboga por el establecimiento de un Punto de Contacto Nacional en cada país para funcionar como una plataforma nacional de múltiples partes con interés en garantizar la participación plena de las mujeres en sectores de las TIC y afines.

b. European Professional Women's Network. Su misión es promover el progreso profesional de las mujeres en todas las etapas de su carrera, potenciar su liderazgo a través del mentoring, la formación y la creación de redes. Alentar a las empresas a reconocer la necesidad de nuevos enfoques de gestión diversos e innovadores mediante la visibilización de las experiencias de

éxito de las mujeres. Revelar las opiniones de las mujeres mediante el aumento de su presencia en los medios de comunicación y la vida pública (conferencias, grupos de reflexión, etc.)

c. It Girl es una Plataforma web creada para incentivar a personas jóvenes y especialmente a las mujeres, a elegir una carrera y/o participar en temas relacionados con las TIC. En Europa no existe el número necesario de emplead@s bien cualificados en el sector. Una manera de revertir esta tendencia negativa es animar a los jóvenes, especialmente las mujeres, a elegir una carrera relacionada con las TIC. A través de esta página se pretende crear conciencia del problema y mantener actualizado el estado de cuestión.

d. Women Directory. Se trata de un directorio que ha sido desarrollado como herramienta para incorporar más mujeres en el sector tecnológico. Es un espacio que da cabida a todos los interesados ya sean entidades públicas, privadas, académicas, ONGs, redes, grupos, proyectos cuyo interés sea aumentar el número de mujeres en la economía del conocimiento en general y en las TIC en especial. El objetivo es poner fin a la fragmentación de género en el ámbito de la tecnología, para evitar que esto se siga produciendo y crear un conocimiento común europeo-base y una plataforma para la interacción entre los interesados registrados.

e. Women in Technology es un portal dirigido principalmente a mujeres que trabajan o están interesadas en incorporarse en la tecnología. También está enfocado a la empresa del sector tecnológico que busca incorporar mujeres en sus equipos de trabajo. Su objetivo es ayudar a las mujeres a desarrollar una carrera exitosa y satisfactoria en la industria de las TIC. A tal fin ofrece calendario de eventos, alianzas estratégicas, grupos de interés especial, heroínas de la tecnología, banco de trabajo, etc.

2.2. Herramientas para la prevención de riesgos laborales basadas en las tecnologías

Dada la gran variedad de herramientas existentes al servicio de la prevención de riesgos laborales, en este epígrafe se ofrece una compilación de las más importantes, clasificándolas por categorías en base a su funcionalidad práctica, lo que será de utilidad a todo interesado para introducir las nuevas tecnologías en el trabajo diario y mejorar así las condiciones laborales ⁽⁷⁾.

⁽⁷⁾ CROEM, *Nuevas tecnologías aplicadas a la prevención de riesgos laborales*, Confederación Regional de Organizaciones Empresariales de Murcia, 2013.

2.2.1. Aplicaciones

a. *ApprevenirT*: Se trata de una herramienta que permite acceder a diversos contenidos en materia de prevención de riesgos laborales, disponibles en diferentes formatos (textos breves, vídeos e imágenes didácticas), lo que la convierte en una herramienta idónea de apoyo en actividades de formación e información dirigida de forma específica a empresarios y a trabajadores.

La aplicación también dispone de varias herramientas que pueden ser de utilidad tanto para trabajadores como para técnicos de prevención y empresarios.

b. *Apptualize*: la aplicación permite la recogida de datos para su posterior gestión y análisis de forma eficaz y sencilla. Entre otras prestaciones, permite: comunicar incidencias o riesgos al servicio de prevención, observaciones preventivas de seguridad, reporte de incidentes y/o accidentes, toma de datos para la evaluación de riesgos.

c. *Evaluación de riesgos*: Se trata de una herramienta para dispositivos móviles que permite realizar evaluaciones de riesgos laborales, dirigida a técnicos de prevención de riesgos laborales, trabajadores designados, delegados de prevención, empresarios y a cualquier persona interesada en realizar evaluaciones de riesgos laborales.

d. *Safety Inspector*: es una App tablet que permite realizar inspecciones de distinto tipo (seguridad, incendio, higiene, mantenimiento, etc.), a tal fin dispone de cámara de fotos y grabadora para hacer fotos y grabar notas de voz asociadas a cada observación.

2.2.2. Juegos

a. *50x15 ¿Quieres ser prevencionista?*: el juego está inspirado en un concurso televisivo y consiste en responder preguntas cuya dificultad va aumentando a medida que se asciende en el nivel de conocimientos de prevención. El acierto de las 15 preguntas que se formulan indica unos altos conocimientos de prevención.

Este juego encaja en un gran abanico de actividades de formación y/o sensibilización de la seguridad y salud en los centros y lugares de trabajo.

b. *Prevengame*: el juego consiste en la resolución de distintos puzles relacionados con riesgos de trabajo y en responder a un conjunto de preguntas sobre determinados riesgos laborales (caídas de objetos, choques, cortes, golpes, etc.) y actividades profesionales, de forma que el usuario pone a prueba sus conocimientos relacionados con los riesgos profesionales a los que pueden estar expuestas las personas en determinadas profesiones.

Puede ser una herramienta útil para complementar las actividades de formación en materia de prevención y a su vez favorecer la igualdad de trato entre mujeres y hombres.

c. Manipulación Manual de Cargas: este juego pretende facilitar el aprendizaje o refuerzo de conductas y actitudes, frente a los riesgos laborales relacionados con la manipulación manual de cargas, permitiendo desarrollar las habilidades necesarias en esta actividad. A tal fin, el usuario se pone en la situación de un operario de almacén que debe transportar el mayor número de cargas posibles, de diferentes pesos, de un punto a otro del almacén, sin sufrir daños corporales.

Por la sencillez en su utilización, esta herramienta resulta adecuada como elemento dinamizador en formaciones relacionadas con los riesgos de la manipulación manual de cargas.

d. PRivial: se trata de un juego de preguntas y respuestas relacionadas con la prevención de riesgos laborales. Se puede jugar tanto de forma individual como en grupo. Su objetivo es el de transmitir y consolidar hábitos seguros y promover la cultura preventiva entre los trabajadores a través de metodologías didácticas que permitan aprender jugando.

e. Simulador de primeros auxilios: se trata de un juego diseñado por el Ministerio de Primeros Auxilios Industria, Turismo y Comercio y Ministerio de Educación. El usuario adquiere el papel de un operador de un centro de recepción de llamadas de emergencia, muchas de las cuales pueden suceder en el ámbito laboral, tales como fracturas, golpes de calor, quemaduras, etc. Así, debe identificar los síntomas del accidentado, las pautas de actuación, y transmitir correctamente las recomendaciones de actuación respetándose en todo caso el principio de igualdad y no discriminación en el ámbito laboral. Como resultado se sabrá tanto si se manejan los conocimientos técnicos relacionados con los primeros auxilios, tales como: identificación de los síntomas del accidentado, identificación de pautas correctas de actuación, transmisión de las recomendaciones de actuación correctas (técnicas de primeros auxilios, soporte vital básico y ayuda psicológica) como la interacción y el respeto interpersonal.

El juego requiere de unos conocimientos previos y básicos en primeros auxilios aunque cuenta con un área de docentes en la que se incluyen recomendaciones para sacar el máximo rendimiento didáctico al juego.

2.2.3. Portales

a. CEOE: se trata de un sitio web dedicado a la Prevención de Riesgos Laborales, desde noticias de actualidad, publicaciones, herramientas o consultas. Consta de diferentes secciones que permiten acceder a las últimas novedades relacionadas con Congresos, eventos nacionales e internacionales, jornadas, seminarios y demás eventos relacionados con la prevención de riesgos laborales; obtener información sobre las acciones directas solicitadas por CEOE y aprobadas por el Pleno de la Fundación para la Prevención de Riesgos Laborales; encontrar Legislación y Jurisprudencia en materia de prevención de riesgos laborales; acceder a documentación sobre Prevención de Riesgos Laborales que han sido elaboradas por CEOE o por sus Organizaciones Miembro; obtener información completa y adecuada sobre cómo mantener unos hábitos saludables en la vida diaria, dada la incidencia directa del estilo de vida sobre el estado de salud de la persona trabajadora.

b. CROEM PRL: Sitio web de CROEM dedicado a la Prevención de Riesgos Laborales, desde noticias de actualidad, publicaciones, herramientas o consultas.

Ofrece servicios de consultoría, estudios e informes, recopilación y difusión de información y proyectos en materia de salud y seguridad en el trabajo. Además, entre otras prestaciones, permite el acceso a un conjunto de fichas resumidas con consejos de diferentes temáticas como por ejemplo: primeros auxilios en caso de caídas, criterios para la selección de calzado de seguridad, técnicas individuales para la prevención del estrés, etc.

c. Cuestionarios de autoevaluación: A través de esta herramienta es posible comprobar online el grado de cumplimiento de la empresa en distintos aspectos de la Prevención de Riesgos Laborales, así como la normativa que en cada caso debe aplicarse. El usuario debe responder a cuestiones relativas a control de riesgos (higiénicos, ergonómicos, psicosociales, etc.), contratación de personal, coordinación interempresarial, emergencias, investigación de accidentes, revisiones, información, formación y participación de los trabajadores, evaluación de riesgos, organización de la prevención en la empresa. Al finalizar la autoevaluación se obtiene la valoración relativa al estado del Sistema de Gestión de la Prevención (correcto, mejorable, deficiente, muy deficiente), junto a recomendaciones como referencias a los requisitos legales que se deben aplicar y cumplir en cada caso concreto.

d. Estimación de costes de accidentes laborales: la web del INSHT dispone de un calculador automático que permite realizar una estimación del coste de los accidentes de trabajo. La aplicación dispone también de un enlace

a recursos adicionales sobre estimación de costes de accidentes laborales: NTPs y diversas referencias bibliográficas.

e. INSHT: el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo es el organismo científico-técnico de la Administración General del Estado y tiene como finalidad la de promocionar y apoyar la mejora continua de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo. Su portal tiene como proveedor al Ministerio de Empleo y Seguridad Social. Se trata de un lugar de referencia virtual en materia de prevención de riesgos laborales, que ofrece una gran cantidad de información y permite acceder a portales telemáticos específicos por sectores y disciplinas preventivas, documentación técnica (catálogos, material didáctico, publicaciones, biblioteca del INSHT, etc.), ofertas formativas, dirigida preferentemente a titulados universitarios y técnicos de prevención en activo, a noticias de actualidad y a herramientas de prevención. Además de numerosos accesos directos a webs de enorme interés en la materia tratada (CIS, OIT, OMS, OISS), contiene información relativa a la colaboración del INSHT con organismos internacionales y desarrollo de programas de cooperación internacional en el ámbito de la prevención. Contiene numerosos portales clasificados por materias: equipos de protección individual (EPIs), ergonomía, promoción de la salud en el trabajo, psicología, riesgos químicos, sector agrario, etc.

2.2.4. Las redes sociales

a. LinkedIn: se trata de una red social de perfil profesional que permite compartir información a través de grupos ⁽⁸⁾; realizar consultas en la red sobre temas que generen dudas; contactar con otros profesionales con inquietudes similares; hacer Networking desde cualquier lugar del mundo y en cualquier momento.

b. OSHWiki: es una enciclopedia colaborativa sobre temas exclusivamente de Seguridad y Salud en el Trabajo. Tan solo los Autores Acreditados pueden colaborar en cuanto a contenido para poder modificar, traducir o añadir contenidos. Las categorías incluidas son: seguridad y salud en el trabajo, gestión y organización de la Salud y la seguridad en el ámbito laboral, estrategias de prevención y control, sustancias químicas y biológicas,

⁽⁸⁾ En la actualidad existen numerosos grupos especializados en prevención de riesgos laborales. Algunos ejemplos de aquellos con más seguidores son: Técnico en PRL, Prevención de Riesgos Laborales España, PRL Prevención de Riesgos Laborales, Legislación Medioambiental, Seguridad Industrial, Prevención de Riesgos Laborales y Calidad, Prevención +, HSE Job Hunter, OSHA Discussion y Support, HSE People, HSE Europe.

agentes físicos, ergonomía, seguridad, organización del trabajo, riesgos psicosociales, salud, sectores y ocupaciones, y grupos en riesgo.

Su contenido ha sido redactado por los Institutos Europeos de Seguridad y Salud en el Trabajo, convirtiéndose en una buena herramienta de consulta diaria por parte de los técnicos de prevención.

c. PRLaxis: es la primera red social sobre prevención de riesgos laborales. Diseñada para usuarios profesionales en el ámbito de la prevención de riesgos laborales. Permite compartir inquietudes, ideas, buenas prácticas, documentos y enlaces. Además, ofrece a sus usuarios diferentes opciones mediante las cuales se puede buscar y compartir información en materia de prevención: blogueo, trabajo en red, buscador de documentos, valoración de la documentación, publicación en redes sociales, recolección de noticias vía *feed* e intercambio de archivos.

d. Twitter: Twitter es un servicio que permite enviar mensajes de texto de corta longitud, llamados “tweets”. A diferencia de otras redes sociales, la relación es asimétrica, de forma que un usuario pueda seguir a otro sin que éste a su vez deba seguir al primero, lo que permite a cada usuario crear una red de contactos seleccionando el tipo de contenido que desea visualizar.

e. YouTube: Plataforma web que permite a los usuarios compartir vídeos. La plataforma ofrece las herramientas necesarias para: editar videos y gestionar canales, emitir en directo, suscribirse a canales, crear listas de reproducción.

3. Género y TIC'S

3.1. La digitalización de la economía, ¿amenaza u oportunidad?

Las Tecnologías de la Sociedad de la Información y la Comunicación son un instrumento más en manos de las personas, por lo que los efectos que se deriven de ellas, positivos o negativos, dependerá de la utilización que hagamos de ellas. En definitiva, las tecnologías no son un fin en sí mismas, sino que son herramientas que nos permiten avanzar en el desarrollo personal y profesional. El problema se plantea en el contexto de la sociedad en la que vivimos, de ahí la importancia de que su diseño sea respetuoso con los derechos fundamentales.

En la práctica se comprueba que la desigual distribución y acceso a las tecnologías de la información y la comunicación viene provocando lo que se conoce como “brecha digital” o “desigualdad digital” entre quienes pueden acceder a las citadas tecnologías y quienes no pueden y entre quienes hacen un

uso en condiciones de igualdad y quienes no, lo que tiene una incidencia especial en aquella parte de la población que supone más de la mitad de la misma, esto es, el sector femenino, lo que se ha denominado “brecha digital de género”.

Como ya se ha indicado, las nuevas tecnologías son el motor económico, social y político de la sociedad, por lo que la exclusión de las mujeres de este campo implica una lesión directa al principio de igualdad y no discriminación, consagrado como derecho fundamental y principio democrático.

Las desigualdades se manifiestan de diferentes formas: en el acceso, la intensidad en su utilización, el tiempo dedicado a su uso, las habilidades y competencias de utilización, apropiación y las posibilidades de participación en su diseño y desarrollo. Son factores que además condicionan la posición de la mujer frente a estas nuevas herramientas, sin olvidar, los factores económicos y socio-culturales que las rodean.

El origen de esta brecha digital de género reside en otras brechas en las que han incidido factores sociológicos, económicos, etc., (desigual distribución de los medios de producción y de las funciones productivas y reproductivas), lo que ha provocado una desigual distribución del poder, que se refleja en el acceso y uso de las nuevas tecnologías. Las causas principales que explican la ausencia del sector femenino en los sectores líderes en las nuevas tecnologías reside (⁹):

a. Razones educativas, como la escasa alfabetización digital existente, la falta de conocimiento de idiomas -en tanto que muchas páginas web o realidades tecnológicas se encuentran en otro idioma, como el inglés-, o la asignación de roles femeninos y masculinos muy marcados;

b. Razones sociales y culturales;

c. Razones económicas, poco favorecidas por las diferencias salariales entre hombres y mujeres, o la ausencia de una adecuada política de conciliación familiar;

d. Diferencias en el ámbito laboral;

e. Razones políticas y/o jurídicas, como la ausencia de una normativa efectiva que no se limite sólo al cumplimiento efectivo de las normas, sino que propicie políticas que contribuyan al mejor y mayor cumplimiento de la igualdad real entre hombres y mujeres.

(⁹) Véase, ARENAS RAMIRO, M., *Brecha digital de género: la mujer y las nuevas tecnologías*, *Anuario Facultad de Derecho* – Universidad de Alcalá IV, 2011, pp. 115-117.

Estas causas se han de estudiar en el marco del sistema patriarcal en el que vivimos, siendo aquí donde reside la verdadera causa que explica la “brecha digital de género”. El conjunto de estos factores provoca que las mujeres sean excluidas de los terrenos tecnológicos y que en consecuencia se encuentren en una clara situación de desventaja en la Sociedad de la Información en la que vivimos. Hasta que las mujeres no se hagan visibles y no ocupen el lugar que les corresponde en la creación y transmisión de conocimiento de las TIC, la brecha digital de género seguirá existiendo.

En base a lo expuesto, es de justicia social resolver las desigualdades que existen en este ámbito. Las políticas sociales y educativas deben orientarse hacia un fin claro, como es el acercamiento de las tecnologías a todos los ciudadanos, sin excepción. Por su parte, los poderes políticos, deben tomar las decisiones oportunas para eliminar todas aquellas diferencias que impidan o dificultan el cumplimiento y respeto a los derechos fundamentales. Del mismo modo, el sector privado y todos los ciudadanos debemos hacer uso de las nuevas tecnologías sin que genere ningún tipo de desigualdad.

Aunque la participación femenina en el terreno tecnológico ha mejorado de forma destacada en los últimos años, todavía no se ha alcanzado la igualdad, siendo necesario crear una “cultura tecnológica” desde una perspectiva de género, donde los hombres y las mujeres participen en la misma en condiciones de igualdad ⁽¹⁰⁾. Se precisa una aplicación de la igualdad real en el terreno tecnológico, que haga visible el papel de las mujeres en este campo y que socialmente las sitúe al mismo nivel que los hombres. A tal fin, no solo será necesario propiciar un mayor acceso a las nuevas tecnologías por parte de las mujeres (medidas sociales y educativas tendentes a compensar las desigualdades de acceso a las nuevas tecnologías), sino fomentar su utilización, aumentar la presencia femenina en los entornos que lideran las nuevas tecnologías, incluyéndolas en los procesos de creación de contenidos, asignándoseles así el espacio que les corresponde.

Para conseguir con éxito el objetivo marcado, estas medidas deberán ir acompañadas de una política laboral que permita la reducción de la jornada de trabajo y el fomento de la conciliación de la vida familiar y laboral.

Todo ello en aras a avanzar definitivamente en el acceso igualitario de las mujeres a todos los ámbitos de la esfera social y profesional.

No obstante, en la utilización de las nuevas tecnologías también podemos encontrar una solución a las desigualdades existentes en materia de

⁽¹⁰⁾ Así se defiende en el trabajo de ARENAS RAMIRO, M.: *Brecha digital de género: la mujer y las nuevas tecnologías*, *Anuario Facultad de Derecho* – Universidad de Alcalá IV, 2011, p. 102.

género. Así es, las diferentes tecnologías constituyen en sí mismas una herramienta útil para promover la igualdad de trato entre mujeres y hombres y crear oportunidades. Las nuevas tecnologías ofrecen numerosas opciones y herramientas que deben ser conocidas, fomentadas y aprovechadas con el objeto de promover la igualdad de oportunidades y evitar la discriminación por razón de sexo en el trabajo.

3.2. Las tecnologías como instrumento útil al servicio de la igualdad de género

Como se viene demostrando, las nuevas tecnologías constituyen en sí misma una herramienta con un enorme potencial en favor de la mujer, pudiendo ser utilizadas para revertir de forma sencilla aquellas situaciones discriminatorias que actualmente siguen existiendo, en apoyo a la igualdad de trato en el ámbito sociolaboral, ya que ofrecen diferentes posibilidades, entre las que cabe destacar ⁽¹⁾:

a. Compartir información, experiencias y gestionar conocimientos adquiridos. Esta información al ser recibida es leída crítica y creativamente por las personas y tiene el potencial de ser aplicada en decisiones o acciones cotidianas.

b. El fortalecimiento de las redes de mujeres y la puesta en marcha de trabajos conjuntos a partir del intercambio de experiencias. Las redes sociales también permiten transmitir y aplicar cuestiones formales, académicas o laborales a aspectos de la vida social y laboral de las mujeres.

c. La formación de competencias en la producción de contenidos desde las mujeres, que ellas actúen como gestoras de comunicación, como periodistas digitales y que a través de la producción de sus propios mensajes tengan la oportunidad de difundir en base a sus necesidades, temas de interés, etc.

d. El potencial de aumentar la educación formal y no formal de más mujeres gracias a las oportunidades brindadas por las tecnologías.

e. La posibilidad de llamar la atención (a través de campañas por ejemplo) y generar movilizaciones para limitar las diversas situaciones de exclusión y discriminación que sufren las mujeres como la violencia doméstica,

⁽¹⁾ Siguiendo el trabajo presentado por HELENA PLAZA, A., *Uso social de TIC con perspectiva de género*, en el Seminario La perspectiva de Género en las organizaciones. Nuevos aportes para ampliar el conocimiento y la acción, Madrid, 2011.

el acoso, la carencia de políticas de acción positiva que favorezcan la incorporación de la mujer a ámbitos laborales, políticos, entre otros.

La simplicidad de estas acciones, a través del uso de las tecnologías, favorece a grupos y redes de mujeres.

No obstante, pese a los logros alcanzados, actualmente sigue siendo un reto para los partidos políticos incluir la perspectiva de género en sus políticas sobre esta materia, estableciendo indicadores que contengan unos principios de diferenciación, que promuevan contenidos web con un lenguaje incluyente y libre de exclusiones y que garanticen los derechos de todos.

4. Nuevas tecnologías para la prevención de riesgos laborales y la conciliación del tiempo de trabajo

Si bien la sociedad es conocedora de los beneficios que aportan las Tecnologías de la Información y Comunicación, no siempre se es consciente de los efectos negativos que puede ocasionar un mal uso de las mismas en determinadas circunstancias.

Con los años, la forma de trabajar ha evolucionado, adquiriendo mayor protagonismo el componente mental en detrimento del físico, lo que ha incrementado la sobrecarga mental y emocional, empezando a aflorar nuevas enfermedades laborales asociadas a riesgos psicosociales. Entre estos riesgos, cabe destacar la adicción al trabajo por la incidencia que tienen las TIC sobre la misma ⁽¹²⁾.

La adicción al trabajo se puede definir como un «daño psicosocial caracterizado por el trabajo excesivo debido fundamentalmente a una irresistible necesidad o impulso de trabajar constantemente» ⁽¹³⁾.

El desarrollo de las TIC, sin duda alguna, favorece la mayor dedicación laboral que necesita el adicto al trabajo por la facilidad que tienen de mantener un vínculo virtual con el entorno laboral en cualquier momento y lugar ⁽¹⁴⁾. El término *Crackberry* cada vez está más extendido para referirse a las personas que de forma obsesiva utilizan dispositivos móviles que disponen de conexión a Internet y permiten acceder a cuentas de correo electrónico fuera del horario laboral. Esta situación estrecha la línea fronteriza entre vida personal y laboral

⁽¹²⁾ FORBES ÁLVAREZ, R., *Adicción al trabajo como Riesgo Psicosocial, Éxito empresarial*, n. 162, 2011, p. 42.

⁽¹³⁾ NTP 759, *La adicción al trabajo*, Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, 2007.

⁽¹⁴⁾ MIÑARRO LÓPEZ, A., *Influencia de las TIC en los Riesgos Laborales, Antena de Telecomunicación*, 2011, p. 35.

y favorece la aparición de patologías asociadas al uso de tecnologías como la *tecnoadicción*, estrechamente relacionada con la adicción al trabajo por las facilidades que ofrecen éstas para estar continuamente en conexión con el trabajo.

Así es, el desarrollo de las nuevas tecnologías es un impulso hacia una mayor adicción al trabajo ⁽¹⁵⁾ y ello genera consecuencias negativas no solo para el trabajador sino también para la empresa, ya que el trabajador descansa menos y por lo tanto tiene un rendimiento y una capacidad innovadora y creativa menor.

La adicción al trabajo debe dejar de ser percibida en la sociedad como algo positivo y adoptarse medidas para dar solución a este riesgo psicosocial cada vez más presente. Las empresas deben abogar por la flexibilidad horario del trabajador y tomar conciencia de que tener a los trabajadores 24 días en conexión con el trabajo es contraproducente para ellas mismas, debiéndose facilitar la conciliación de la vida familiar y laboral.

Así está empezando a percibirse en algunas empresas en las que se han adoptado recientemente medidas innovadoras y creativas en las que se utilizan las propias tecnologías para evitar al mismo tiempo la utilización excesiva de las mismas.

Heldergroen, agencia de publicidad holandesa, ha desarrollado una estrategia pionera con el objetivo de que sus empleados concilien la vida familiar y laboral. Para que ningún trabajador alargue su jornada laboral más allá de las seis de la tarde, que es cuando en la mayoría de los países europeos acaba la jornada laboral, han implantado un sistema que eleva las mesas de la oficina hasta el techo, quedando el espacio libre para que los trabajadores puedan utilizar el lugar de trabajo para actividades extralaborales como meditación, yoga, etc. u optar libremente por irse a casa, conscientes de la importancia del ocio y el tiempo libre.

Se trata de un mecanismo creado con cables de acero especialmente diseñados para soportar infraestructuras pesadas, que eleva de manera automática las mesas de madera hasta el techo como señal para que todos los empleados terminen de trabajar.

De esta innovadora idea se extrae que para esta agencia el presentismo no es un valor añadido que esté bien visto, considerando que la jornada laboral tiene una duración determinada y que el resto del tiempo es para el trabajador, para que lo emplee en lo que desee. Se tiene la certeza de que facilitar la

⁽¹⁵⁾ MORIANO, J.A., *Journal of Managerial Psychology*, 2014, pág. 21.

conciliación ayuda a que el rendimiento aumente y por ende la productividad. En definitiva, con este sistema se pretende transmitir a los empleados que hay un tiempo y un espacio para el trabajo, con lo que se evita que los trabajadores hagan horas extras, fomentando la conciliación, un ambiente de trabajo más relajado y, al mismo tiempo, unos niveles altos de productividad.

Con esta pionera medida se da solución a un problema bastante extendido en el mundo laboral, trabajar horas de más, en la mayoría de los casos sin remuneración y sin reconocimiento, y se previenen daños psicosociales como el estrés o la adicción al trabajo ya que los trabajadores perciben los valores que con esta medida se les pretende transmitir. Conseguir un balance en la vida profesional y personal es todavía un objetivo a cumplir por la mayoría de las empresas, que no lo saben valorar ni aprecian los resultados positivos que se pueden alcanzar con este tipo de medidas.

Las nuevas tecnologías deben entenderse como un medio que facilita el trabajo y hace la vida más agradable, de forma que es conveniente aprovechar las ventajas que aportan, obteniendo de ellas el mayor rendimiento al mismo tiempo que se evita y previene que su uso cause algún perjuicio. Lo ideal es que estén al servicio del usuario y no a la inversa ⁽¹⁶⁾.

Con el mismo objeto de flexibilizar el tiempo de trabajo, cabe destacar la medida implementada recientemente por la empresa Agrupació (compañía aseguradora española integrada en el Grupo ACM España), en su sede corporativa de San Cugat del Vallés. Se trata de la solución Visual Time de la empresa Robotics, que tiene por objeto ofrecer una mayor flexibilidad y conciliación entre la vida laboral y personal de los más de 320 empleados que trabajan en el edificio. Al mismo tiempo, permite al departamento de Recursos Humanos de la compañía aseguradora planificar los horarios del personal.

Entre otras utilidades, permite a los trabajadores llegar al trabajo entre las 8 y la 9.45 de la mañana y salir a partir de las 16.30 horas. Además, se les permite acumular una bolsa de ocho horas con el objetivo de gestionarlas dentro del margen de flexibilidad o bien para poder disfrutar de un día libre por cuatrimestre.

Esta herramienta no sólo permite aplicar la flexibilidad sino también es útil para mejorar la propia seguridad del edificio y de la información que en él se gestiona.

⁽¹⁶⁾ MIÑARRO LÓPEZ, A., *Influencia de las TIC en los Riesgos Laborales*, Antena de Telecomunicación, 2011, p. 36.

Con la adopción de esta medida, que permite ampliar y mejorar la jornada flexible, la compañía muestra su preocupación por alcanzar un equilibrio entre el bienestar de sus empleados y las necesidades de la compañía.

Así se demuestra que, por sí solos, los recursos tecnológicos son neutrales y en función del uso que se haga de ellos, generarán efectos positivos o negativos.

Otro ejemplo de buenas prácticas en este caso en la utilización de las nuevas tecnologías para prevenir riesgos laborales y fomentar una cultura preventiva en el ámbito laboral, lo encontramos en la experiencia piloto puesta en marcha recientemente por Iberdrola. Se utiliza un octocóptero (dron), gestionado con control remoto, con el objeto de evitar revisiones en altura de un operario y por consiguiente, prevenir en seguridad laboral.

El dron, cuenta con una cámara flexible que graba todo lo que avista y lo guarda en un disco duro, además de ofrecer una visión en directo que llega a otro punto controlado por un operador de cámara. Permite ver las posibles averías y conocer los puntos calientes mediante una prueba de termografía para detectar cargas de la línea. Sin embargo, al tratarse de una tecnología incipiente, existen algunas cuestiones que deben mejorarse, como la duración de la batería, que no supera los ocho minutos y el tiempo de carga es de 45, o las dificultades de vuelo ante condiciones meteorológicas adversas ⁽¹⁷⁾.

Ésta iniciativa podría convertirse en una realidad próxima si la experiencia culmina con éxito y los resultados son óptimos.

En materia específica de género es importante destacar diferentes programas que ponen en conexión las nuevas tecnologías con el sector femenino al objeto de que en el ámbito de las tecnologías las mujeres estén más representadas. Concretamente, Cheryl Miller, emprendedora fuertemente implicada en esta materia, lanzó en el año 2014 el Digital Leadership Institute, de donde han partido iniciativas tan interesantes como AdaAwards.com (que premia a las mujeres y jóvenes que destacan en tecnología), InQube.eu (el primer acelerador de empresas creadas por mujeres) o g-hive.org (una red de mujeres emprendedoras y especialistas en TIC a nivel mundial), con los cuales se están consiguiendo grandes resultados.

⁽¹⁷⁾ Para más información, puede consultarse <http://www.aepsal.com/los-drones-tambien-ayudan-a-la-prl/>

5. Valoración final

Las empresas, administraciones, organizaciones, etc. deben comprometerse firmemente con sus trabajadores, garantizando la mejora continua e incesante en todo lo relacionado con la seguridad en el trabajo y la igualdad de trato entre mujeres y hombres. Actualmente, todas las empresas disponen o tienen a su alcance muchos recursos para cumplirlo. En este sentido, las nuevas tecnologías son un factor determinante para impulsar la seguridad de los trabajadores y favorecer y promover una cultura basada en la igualdad.

No obstante, es ya conocido que lo que mueve a las empresas a la hora de hacer fuertes inversiones en tecnología es mejorar la calidad del producto o servicio prestado y aumentar la productividad, siendo estos sus claros intereses⁽¹⁸⁾, dato que contrasta radicalmente con el peso casi marginal otorgado a la seguridad y la Salud y a la igualdad de género por regla general.

En el ámbito empresarial no siempre se es consciente de que las nuevas tecnologías son una clara apuesta para que la siniestralidad laboral y la discriminación por razón de sexo continúe descendiendo. Sin embargo, la revolución tecnológica a la que estamos asistiendo junto a los altos índices de siniestralidad laboral exige apostar por el uso de las nuevas tecnologías, como herramienta de vital importancia para el óptimo desarrollo de los sistemas de autogestión preventiva.

Como se ha podido comprobar en el presente trabajo, los avances científicos y tecnológicos están a disposición de la lucha contra la discriminación y la siniestralidad en el trabajo, pudiendo ser un mecanismo formador e informador, una herramienta útil para instaurar la cultura preventiva y de género en el ámbito laboral, un instrumento clave para evitar la exposición a determinados riesgos laborales y una buena fórmula para educar a las empresas y a sus trabajadores en igualdad. En definitiva, útil a los fines de reducir los riesgos laborales y mejorar las condiciones de trabajo, siendo estos los pilares fundamentales que debe tener toda política empresarial en la consecución de su viabilidad y sostenibilidad.

Se espera que los contenidos recogidos y expuestos sean conocidos por responsables de prevención de las empresas, técnicos de prevención y empresarios con el objeto de mejorar la eficiencia de la actividad productiva de la empresa a través de soluciones basadas en los nuevos recursos que los

⁽¹⁸⁾ ALFARO DE PRADO SAGREGA, A., *Nuevas tecnologías y nuevos riesgos laborales: stress y tecnoestrés*, *Revista digital de Salud y Seguridad en el trabajo*, n. 1, 2008, p. 15.

avances tecnológicos nos ofrecen. Todo ello facilitará el acercamiento a la verdadera cultura preventiva en las empresas y trabajadores teniendo como horizonte el “Objetivo 0” de reducción de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

Por otro lado, de acuerdo con la doble perspectiva de este trabajo, se espera visibilizar la relación entre género y TIC, ya que éstas desempeñan un papel fundamental en la eliminación de barreras que dificultan o impiden el acceso a determinados trabajos de las mujeres y su desarrollo profesional.

En definitiva, se puede concluir que las nuevas tecnologías son una clara apuesta para que tanto la discriminación por razón de género y la siniestralidad laboral siga descendiendo y son, sin duda, una buena fórmula para educar a las empresas y a sus trabajadores. Así, todos podrán conocer, sin excepción alguna, qué riesgos y amenazas existen y los instrumentos para eliminarlos o evitarlos.

Bibliografía

- ALFARO DE PRADO SAGREGA, A., *Nuevas tecnologías y nuevos riesgos laborales: stress y tecnoestrés*, *Revista digital de Salud y Seguridad en el trabajo*, n. 1, 2008.
- ARENAS RAMIRO, M., *Brecha digital de género: la mujer y las nuevas tecnologías*, *Anuario Facultad de Derecho – Universidad de Alcalá IV*, 2011.
- BRICEÑO, A., *Redes Sociales: Canales para innovar en la Prevención de Riesgos Laborales*, en *Buenas Prácticas*, Venezuela, 2011. (<https://seguridadysalud.org/2011/11/19/redes-sociales-canales-para-innovar-en-la-sst-prl/>).
- COLVÉE, J. L., *Las nuevas tecnologías, claves para el descenso de la siniestralidad laboral*, 2016. (Puede consultarse en <http://www.seguridad-laboral.es/prevencion/otros/las-nuevas-tecnologias-claves-para-el-descenso-de-la-siniestralidad-laboral>).
- CROEM, *Nuevas tecnologías aplicadas a la prevención de riesgos laborales*, *Confederación Regional de Organizaciones Empresariales de Murcia*, 2013.
- FORBES ÁLVAREZ, R., *Adicción al trabajo como Riesgo Psicosocial*, *Éxito empresarial*, nº. 162, 2011.
- MIÑARRO LÓPEZ, A., *Influencia de las TIC en los Riesgos Laborales*, *Antena de Telecomunicación*, 2011.
- MORIANO, J.A., *Journal of Managerial Psychology*, 2014.
- SALINAS GARCÍA, C. M., *La salud laboral y las nuevas tecnologías. Principales riesgos que se derivan de las mismas*, *Revista de Innovación y Experiencias educativas*, n. 28, 2010.
- VV.AA. CASTAÑO COLLADO, M. (Dir.), *Género y TIC, Presencia, Posición y Políticas*, editorial UOC, 2010.