

Perspectiva de Género en la Prevención de Riesgos Laborales



Desde la Unión General de Trabajadoras y Trabajadores de Asturias ofrecemos nuestro apoyo incondicional a todos los representantes de los/las trabajadores/as, que, mediante su labor, trabajan para alcanzar mejoras en las condiciones de seguridad y salud en los centros de trabajo, las cuales repercuten de forma muy favorable entre la plantilla.

Finalmente, todo lo que aquí se recoge puede ser complementado en el servicio de asesoramiento técnico y legal que el sindicato pone a su disposición a través del:

Gabinete Técnico de Prevención de Riesgos Laborales

Plaza General Ordóñez, 1 - Planta 11

33005 Oviedo

Tel: 685 77 60 38

gabineteslaboral@asturias.ugt.org

<https://ugt-asturias.org/salud-laboral/>

En el código QR está toda la información de Secretaría de Salud Laboral de UGT Asturias:



Realizado por: Secretaría de Salud Laboral UGT Asturias
Marzo 2026

1. INTRODUCCIÓN.....	5
2. PLANES DE IGUALDAD.....	7
3. CONCEPTOS BÁSICOS.....	8
4. DESIGUALDADES Y DIFERENCIAS.....	11
5. SEGREGACIÓN LABORAL Y DESIGUALDAD DE GÉNERO.	12
6. TRABAJOS FEMINIZADOS.....	13
7. TRABAJOS MASCULINIZADOS.....	13
8. TRABAJOS Y RIESGOS INVISIBLES.....	13
9. PAUTAS DE INTEGRACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO.	15
9.1.DIAGNÓSTICO DE LA SITUACIÓN.	15
9.2.PLANIFICACIÓN Y GESTIÓN.....	15
9.2.1.COORDINACIÓN INTERNA Y EXTERNA.....	16
9.2.2.SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN.....	17
9.2.3.CLASIFICACIÓN Y PROMOCIÓN PROFESIONAL.....	18
9.2.4.CONCILIACIÓN RESPONSABLE.....	19
9.2.5.TELETRABAJO Y TRABAJO A DISTANCIA.....	20
9.3.ACTIVIDAD PREVENTIVA.....	21
9.3.1.EVALUACIÓN DE RIESGOS.....	21
9.3.2.PLANIFICACIÓN DE LA ACTIVIDAD PREVENTIVA.....	23
9.3.3.SEGURIDAD EN EL TRABAJO.....	24
9.3.4.HIGIENE INDUSTRIAL.....	25
9.3.5.ERGONOMÍA.....	28
9.3.6.PSICOSOCIOLOGÍA.....	29

9.3.7.PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO.....	31
9.3.8.PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO.....	32
9.3.9.EMBARAZO, PARTO RECIENTE Y LACTANCIA.....	34
9.3.10.EQUIPOS DE PROTECCIÓN INDIVIDUAL.	35
9.3.11.CONSULTA Y PARTICIPACIÓN.	36
9.3.12.INFORMACIÓN, FORMACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN.	37
9.3.13.INVESTIGACIÓN Y ANÁLISIS DE INCIDENTES, ACCIDENTES Y ENFERMEDADES	38
9.4.SEGUIMIENTO Y REVISIÓN.....	39
10.CONCLUSIONES.	39
11.BIBLIOGRAFÍA.....	41

1. INTRODUCCIÓN.

La aplicación de la perspectiva de género en la seguridad y salud en el trabajo responde a la evidencia de que los riesgos laborales y sus efectos en la salud no afectan por igual a mujeres y hombres.

De forma tradicional, la prevención de riesgos laborales se ha desarrollado sin incorporar una perspectiva de género. Las mujeres han sido consideradas principalmente como un “grupo de riesgo” por su condición biológica, lo que ha llevado a que las medidas preventivas en las empresas se centren casi exclusivamente en la protección durante el embarazo y la maternidad. No se ha implantado, en general, una política preventiva diferenciada por sexos ni se han analizado otras condiciones laborales que inciden especialmente en la salud de las mujeres. Incluso los equipos de protección individual suelen diseñarse tomando como referencia el cuerpo masculino, sin adaptarse adecuadamente a la morfología femenina.

Aunque es indudable que el embarazo, la maternidad y las responsabilidades familiares requieren una protección específica - tal como establece la normativa en materia de seguridad y salud laboral -, esta atención no debe limitar la acción preventiva únicamente a esos ámbitos. Resulta igualmente necesario abordar el conjunto de condiciones de trabajo, el entorno laboral y los factores extralaborales que, en interacción con el empleo, pueden generar o agravar riesgos para la salud de las trabajadoras.

Por un lado, existen diferencias biológicas - como las relacionadas con el embarazo y la lactancia, la composición corporal o el sistema hormonal - que pueden influir en la exposición y respuesta ante determinados riesgos (por ejemplo, la absorción de sustancias químicas o la termorregulación). También las diferencias físicas (altura, peso, fuerza, ancho de caderas, agarre, etc.) condicionan el uso de herramientas, equipos y equipos de protección individual, que no siempre están diseñados teniendo en cuenta esta diversidad.

Por otro lado, influyen factores sociales y estructurales. La segregación horizontal del mercado laboral concentra a hombres y mujeres en sectores distintos: ellos predominan en ámbitos industriales con mayores riesgos de seguridad, mientras ellas se concentran en sectores como el sanitario o educativo, donde son más frecuentes los riesgos ergonómicos y psicosociales. A su vez, la segregación vertical sitúa a muchas mujeres en puestos de menor cualificación, responsabilidad y salario, con mayor precariedad y menor capacidad de decisión. Además, la desigual distribución del trabajo doméstico y de cuidados genera una “doble jornada” para muchas mujeres, lo que incrementa la carga física y emocional y repercute en su salud.

Estas diferencias se traducen en distintos patrones de daño: los hombres sufren con mayor frecuencia accidentes traumáticos, mientras que las mujeres presentan más problemas de salud derivados de exposiciones prolongadas y multicausales, donde se combinan factores laborales y extralaborales.

Sin embargo, tradicionalmente la salud laboral se ha abordado desde un enfoque “neutral” al género. La Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales parte de una persona trabajadora abstracta, tomando como referencia implícita el modelo masculino. La investigación científica también se ha centrado mayoritariamente en ocupaciones masculinizadas, y los problemas de salud laboral de las mujeres se han reducido en muchos casos a la protección de la maternidad, invisibilizando otros riesgos.

La perspectiva de género aplicada a la salud laboral debe abordarse desde un enfoque más amplio e implica la atención a las diferencias de género en cuanto a la exposición a los riesgos, la prevención de éstos y las diferentes consecuencias que tienen para la salud.

Integrar la perspectiva de género en la PRL implica considerar el género en todas las fases de la acción preventiva: evaluación de riesgos, planificación de medidas, participación en la toma de decisiones y diseño adecuado de equipos y protecciones. Supone reconocer las desigualdades derivadas de la segregación ocupacional, la distribución desigual de los cuidados y los roles sociales, incorporando un enfoque interseccional que permita garantizar una protección eficaz y universal frente a los riesgos laborales para todas las personas trabajadoras.

En cuanto al tiempo de trabajo, también encontramos diferencias de género, siendo más frecuente que las mujeres trabajen a tiempo parcial y en estos casos, además, es mucho más fuerte la segregación en trabajos que tradicionalmente se han considerado femeninos, mientras que los hombres trabajan jornadas más largas y a tiempo completo.

No debemos olvidar las dificultades para conciliar la vida personal con la profesional. A pesar de que la participación de los hombres en las tareas domésticas y en el cuidado de los hijos sigue aumentando, todavía existe una mayor carga con relación al número de horas que dedican las mujeres a estas actividades, incluso aunque trabajen a jornada completa. Este hecho supone una dificultad añadida para las mujeres ya que ven reducido su tiempo de descanso y una presión adicional sobre muchas de ellas.

Se concluye, pues, que hombres y mujeres se sitúan en condiciones y posiciones sociales y económicas diferenciales en el mercado de trabajo, lo que implica que están expuestos a riesgos distintos y que desarrollarán problemas de salud diferentes.

Consecuentemente, se producen efectos distintos en la salud; en el caso de las mujeres, a menudo se trata de efectos que aparecen a largo plazo y que son de procedencia multicausal, donde se combinan diversos factores de riesgo laboral y extralaboral para generar el daño. Los hombres, en cambio, sufren más accidentes traumáticos.

2. PLANES DE IGUALDAD.

La actividad preventiva de una empresa debe estar integrada en su gestión y esto se lleva a cabo a través del Plan de Prevención de Riesgos Laborales, donde deben incluirse también los riesgos psicosociales. El Plan de Prevención de Riesgos Laborales y el Plan de Igualdad son dos herramientas básicas para garantizar la incorporación de la perspectiva de género en el ámbito de la seguridad y la salud laboral.

Entre los objetivos prioritarios de la Ley de Igualdad se encuentra la inclusión, por parte de las empresas, de medidas que potencien la igualdad de oportunidades para evitar situaciones de desigualdad entre mujeres y hombres en el acceso, participación y permanencia en todas las prácticas de dicha gestión, y que siguen detectándose en el ámbito laboral, persiguiendo la supresión de estas. Por tanto, debe suponer un principio básico en la política de recursos humanos.

El compromiso con la igualdad de oportunidades es una estrategia básica para garantizar el derecho a la salud de todas las personas trabajadoras, siempre que se tengan en cuenta las necesidades de prevención de riesgos laborales de mujeres y hombres. La Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres (LOIEMH) define los planes de igualdad como un conjunto ordenado de medidas, basadas en un diagnóstico previo, destinadas a garantizar la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo en las empresas.

El Real Decreto 901/2020 regula su aplicación en el sector privado y establece que son obligatorios para todas las empresas con 50 o más personas trabajadoras, obligación que se implantó de forma progresiva según el tamaño de la plantilla. Una vez alcanzado el umbral, la empresa debe negociar, elaborar y aplicar el plan, manteniendo esta obligación durante su vigencia - máximo cuatro años - incluso si posteriormente disminuye el número de personas trabajadoras. También pueden ser obligatorios por convenio colectivo o por decisión de la autoridad laboral. En empresas de menor tamaño, su implantación es voluntaria.

En cualquier caso, todas las empresas, independientemente de su tamaño, están obligadas a respetar la igualdad de trato y oportunidades, negociar medidas contra la

discriminación y contar con protocolos frente al acoso sexual y por razón de sexo, obligación reforzada por la Ley Orgánica 10/2022. Los planes de igualdad deben inscribirse obligatoriamente en un registro público.

La negociación de los planes corresponde a una comisión paritaria entre la representación empresarial y social, procurando una composición equilibrada entre mujeres y hombres. Su vigencia no puede superar los cuatro años y deben incluir mecanismos de seguimiento y evaluación periódica.

3. CONCEPTOS BÁSICOS.

Sexo: Se refiere a las características biológicas que definen a un ser humano como hombre o mujer. Los conjuntos de características biológicas no son mutuamente excluyentes, ya que existen personas que poseen ambos, pero estas características tienden a diferenciar a los seres humanos como hombres y mujeres (OMS).

Género: El género es un conjunto de creencias, valores, actitudes, roles y comportamientos que la sociedad asigna de forma diferenciada a mujeres y hombres. A diferencia del sexo biológico, que se basa en características genéticas y anatómicas, el género es una construcción social aprendida, que varía según la cultura y el momento histórico. Este proceso de construcción se desarrolla en distintos ámbitos - como la familia, la educación, el trabajo, los medios de comunicación o las leyes -y suele implicar una jerarquización, otorgando mayor valor a los rasgos considerados masculinos. Además, el género es un concepto relacional, ya que no se refiere de manera aislada a mujeres u hombres, sino a las relaciones y dinámicas de poder que se establecen entre ambos.

Integración de la perspectiva de género -"Mainstreaming" de género: Consideración sistemática de las diferentes situaciones, condiciones, aspiraciones y necesidades de mujeres y hombres, incorporando objetivos y actuaciones específicas dirigidas a eliminar las desigualdades y promover la igualdad en todas las políticas y acciones, a todos los niveles y en todas sus fases de planificación, ejecución y evaluación (Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres).

Igualdad de oportunidades: Ejercicio efectivo por parte de mujeres y hombres en condiciones de igualdad de los derechos políticos, civiles, económicos, sociales y culturales y del resto de derechos fundamentales que puedan ser reconocidos en las normas, incluido el control y acceso al poder y a los recursos y beneficios económicos y sociales. La igualdad de oportunidades se ha de entender referida no sólo a las condiciones de partida o inicio en el acceso al poder y a los recursos y beneficios, sino también a las condiciones para el disfrute y

control efectivo de aquellos (Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres).

Igualdad de trato: Prohibición de toda discriminación basada en el sexo de las personas, tanto directa como indirecta y cualquiera que sea la forma utilizada para ello (Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres):

- a) Existirá discriminación directa cuando una persona sea, haya sido o pudiera ser tratada de manera menos favorable que otra en situación análoga por razón de su sexo o de circunstancias directamente relacionadas con el sexo, como el embarazo o la maternidad. Sin perjuicio de su tipificación como delito, el acoso sexista en el trabajo tiene la consideración de discriminación directa por razón de sexo.
- b) Existirá discriminación indirecta cuando un acto jurídico, criterio o práctica aparentemente neutra perjudique a una proporción sustancialmente mayor de miembros de un mismo sexo, salvo que dicho acto jurídico, criterio o práctica resulte adecuada y necesaria y pueda justificarse con criterios objetivos que no estén relacionados con el sexo.

Acción positiva: Medidas específicas y temporales destinadas a eliminar o reducir las desigualdades de hecho por razón de sexo existentes en los diferentes ámbitos de la vida (Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres).

Androcentrismo: Tendencia a considerar al hombre como centro o protagonista en detrimento de las mujeres, cuya importancia se rebaja o no se tiene en consideración, de forma que se analizan las exposiciones o los efectos de un peligro sobre las personas considerando al hombre como estándar.

Ceguera de género: No reconocer el hecho de que a hombres y mujeres se les adjudican distintas funciones, roles y responsabilidades en los diversos contextos laborales, sociales, culturales, etc.; y, por lo tanto, no se tienen en cuenta las diferentes necesidades. Son actitudes ciegas al género.

Círculo vicioso: Karen Messing utilizó este término, por primera vez, para explicar cómo la extendida suposición de que el trabajo de las mujeres conlleva menos riesgos, al ocupar sectores considerados tradicionalmente menos peligrosos, lleva a la errónea suposición, basada en los datos de accidentes de trabajo, de que los hombres tienen más accidentes porque ocupan los puestos más nocivos para la salud. Sin embargo, en realidad el bajo reconocimiento de las enfermedades relacionadas con el trabajo de las mujeres tiene que ver, no solo con la segmentación del mercado de trabajo, sino también con la capacidad de los

sistemas de reconocimiento y compensación para detectar los tipos de daño que estas sufren. Estos no se investigan, por lo que no se visibilizan, por lo que se sigue considerando que las mujeres tienen menos riesgo en el trabajo, y así se cierra el círculo vicioso.

Doble presencia o carga/doble ausencia: La doble presencia es la necesidad de asumir las exigencias y responsabilidades del trabajo remunerado y no remunerado (trabajo doméstico o familiar) al mismo tiempo, de forma sincrónica. Se asocia, por ejemplo, con jornadas atípicas y prolongadas o alta exigencia laboral. Genera problemas de sobrecarga, cansancio y estrés. No poder compaginar ambos trabajos (laboral y familiar) puede suponer un gran esfuerzo, que además implica falta o ausencia de tiempo libre o de descanso suficiente. Está directamente relacionado con el concepto de doble ausencia, que consiste en el sentimiento de angustia y culpabilidad provocada por no poder compaginar adecuadamente todas las obligaciones. Es la sensación de no llegar, que se intensifica cuando se tienen a cargo personas dependientes.

Old boys club: Se refiere a las redes que crean los entornos corporativos, en las que los altos cargos, mayoritariamente masculinos, tienden a mentorizar a sus iguales, otros hombres. Se limita así el acceso de las mujeres a las redes de influencia, a las personas con capacidad para promover ascensos y progresar.

Síndrome de la impostora: Falta de autoestima y confianza para desarrollar puestos en espacios tradicionalmente masculinos, que se suple con exceso de presión y carga de trabajo. Esta falta de seguridad está directamente condicionada por los estereotipos y el aprendizaje social de las mujeres.

Socialización diferenciada: La socialización enseña a las niñas a ser discretas, a pedir permiso para hablar y a mostrarse educadas. En las organizaciones, esta educación diferenciada genera expresiones como «perdón», «quizá lo que vaya a decir os parecerá una tontería, pero...», «voy a intentar ser breve» o «a ver si me sé explicar», entre otras, que son mucho más frecuentes en mujeres que en hombres.

Suelo de barro o suelo pegajoso: Hace referencia a que las mujeres siguen desempeñando los puestos de trabajo más precarios, así como a las dificultades que tienen para abandonar este tipo de ocupaciones con peores condiciones de remuneración y horarios.

Techo de cristal: Es la percepción negativa de las mujeres sobre sus propias posibilidades de crecimiento. En ese sentido, la perspectiva de desarrollo profesional es mucho menor en las mujeres que en los hombres, hecho que genera el fenómeno de la

profecía autocumplida.

4. DESIGUALDADES Y DIFERENCIAS.

Integrar la perspectiva de género implica tener en cuenta tanto las diferencias biológicas entre mujeres y hombres (sexo) como las desigualdades sociales, jurídicas y culturales construidas en torno al género. En prevención de riesgos laborales, supone aplicar estrategias para identificar, evaluar y corregir estas diferencias y desigualdades, incorporando de forma transversal el principio de igualdad en la gestión preventiva.

Dado que mujeres y hombres desempeñan trabajos distintos, están expuestos a condiciones diferentes y reciben un trato social desigual, los riesgos laborales y sus efectos también varían. Sin embargo, estas realidades a menudo no se reconocen adecuadamente en la práctica preventiva, lo que lleva a infravalorar los riesgos asociados al trabajo de las mujeres.

Diferencias (sexo)	- Biología, fisiología, antropometría. - Composición corporal, porcentaje y disposición de tejido adiposo. - Ciclos hormonales. - Salud reproductiva. - Determinadas patologías.
Desigualdades (género)	- Roles y estereotipos. - Segregación ocupacional. - Precariedad laboral. - Responsabilidades domésticas y reproductivas. - Doble y triple presencia. - Androcentismo legislativo.

5. SEGREGACIÓN LABORAL Y DESIGUALDAD DE GÉNERO.

La incorporación masiva de las mujeres al empleo remunerado se ha producido principalmente en sectores ya feminizados, manteniéndose una fuerte segregación ocupacional vinculada a los roles de género. Las mujeres se concentran mayoritariamente en trabajos poco valorados, más precarios, con menor salario, contratos temporales o a tiempo parcial y escasas oportunidades de promoción, fenómeno conocido como “suelo pegajoso”, lo que repercute en sus condiciones laborales y en su salud.

Esta situación tiene su origen en la división tradicional de roles, que asociaba al hombre con el trabajo productivo y remunerado, y a la mujer con el ámbito doméstico y de cuidados. Como consecuencia, las tareas consideradas de mayor esfuerzo, responsabilidad y reconocimiento social siguen vinculadas a los hombres, mientras que las relacionadas con los cuidados y servicios se asocian a las mujeres.

La segregación ocupacional, presente en todas las sociedades, puede ser horizontal - cuando mujeres y hombres se concentran en sectores distintos - o vertical. Las actividades más feminizadas se sitúan especialmente en el empleo doméstico, los servicios sociales, la atención residencial, la educación y otros servicios, mientras que sectores como la construcción, la industria o el transporte continúan altamente masculinizados.

En cuanto a la segregación vertical, se refleja en una infrarrepresentación de las mujeres en los niveles más altos de las escalas profesionales en puestos con mayor poder de decisión, retribución, reconocimiento y estabilidad laboral.

Esta barrera afecta a todo tipo de trabajos incluso en los sectores más feminizados donde la proporción de mujeres disminuye a medida que se asciende en la jerarquía empresarial.

La segregación ocupacional además de contribuir a una exposición desigual a riesgos de carácter laboral afecta al acceso a medidas como la información, formación, equipos de protección individual y vigilancia de la salud. Asimismo, la escasa representación de las mujeres en los espacios de decisión contribuye a una identificación y evaluación deficiente de los riesgos y a una atención insuficiente a su derecho a la protección en Seguridad y Salud en el Trabajo. Una mayor participación de las mujeres en la negociación colectiva y en la PRL, así como en los puestos de toma de decisiones, facilitaría la inclusión de la perspectiva de género tanto en la gestión preventiva como empresarial.

6. TRABAJOS FEMINIZADOS.

Los cuidados comprenden las actividades esenciales que garantizan el bienestar físico y emocional de las personas y sostienen el sistema social y económico. Sin embargo, los trabajos vinculados a los cuidados - altamente feminizados - se caracterizan por la precariedad, la parcialidad, la temporalidad, bajos salarios y escaso reconocimiento social y económico.

La incorporación de las mujeres al empleo remunerado no ha ido acompañada de una corresponsabilidad masculina en las tareas domésticas y de cuidado, lo que mantiene la sobrecarga femenina. Existe además una continuidad entre los cuidados no remunerados del hogar y los empleos feminizados, ambos históricamente invisibilizados y desvalorizados.

Esta situación genera la llamada “doble presencia”, es decir, la simultaneidad de las exigencias laborales y familiares, que actúa como un riesgo psicosocial y puede provocar estrés, fatiga, trastornos físicos y psicológicos, menor rendimiento, mayor siniestralidad y abandono del empleo. A ello se suma la “triple presencia”, que añade la dificultad de participar en espacios públicos y de decisión. La acumulación de responsabilidades incrementa la carga física y emocional de las mujeres, afectando a su salud y evidenciando la necesidad de abordar estos factores desde la prevención de riesgos laborales.

7. TRABAJOS MASCULINIZADOS.

Históricamente, muchos trabajos hoy masculinizados no solo eran desempeñados por hombres, sino que constituían un elemento central de la identidad masculina, vinculados al rol de “proveedor”, la fuerza física y el modelo productivo tradicional. En estos sectores persiste una concepción androcéntrica de la igualdad, que asocia el valor del trabajo a la fuerza física y excluye a las mujeres bajo estereotipos de fragilidad.

Aunque los avances tecnológicos han reducido la necesidad de esfuerzo físico, este sigue teniendo un peso simbólico y práctico en estos empleos. En consecuencia, en los sectores masculinizados predominan los riesgos relacionados con la seguridad y la manipulación de cargas pesadas, siendo más frecuentes los accidentes laborales con lesiones inmediatas y fácilmente identificables.

8. TRABAJOS Y RIESGOS INVISIBLES.

Debido a los estereotipos y condicionantes de género, mujeres y hombres no enferman ni

se accidentan de la misma manera. En los hombres predominan los accidentes laborales, mientras que en las mujeres son más frecuentes las enfermedades relacionadas con el trabajo, de aparición lenta y más difíciles de detectar y vincular a la actividad laboral. Esto puede generar la falsa percepción de que los trabajos feminizados son más seguros.

Sin embargo, estos empleos presentan riesgos específicos como posturas forzadas, bipedestación prolongada, manipulación repetida de cargas ligeras, exposición a sustancias químicas y agentes biológicos, mayor vulnerabilidad a ciertos tóxicos, doble presencia y riesgos organizativos (ritmos elevados, falta de autonomía o exigencias emocionales). Además, las mujeres están más expuestas a situaciones de discriminación y violencia, como el acoso sexual o por razón de sexo, lo que incrementa los riesgos para su salud.

De manera general las trabajadoras presentan mayoritariamente enfermedades relacionadas con el trabajo ocasionadas por los siguientes tipos de riesgos:

- **Riesgos ergonómicos:** trastornos y enfermedades musculoesqueléticas, principalmente de extremidades superiores, mayor predisposición a sufrir el síndrome del túnel carpiano.
- **Riesgos químicos:** sensibilidad química y enfermedades relacionadas con la salud reproductiva, asma y alergias.
- **Riesgos biológicos:** enfermedades infecciosas y cutáneas.
- **Riesgos psicosociales:** depresión, estrés, diferentes tipos de violencia y acoso.

Existe aún en la actualidad un elevado desconocimiento de las enfermedades laborales que se desarrollan en los sectores feminizados, así como de las que afectan únicamente a las mujeres, o de las que afectando a mujeres y hombres lo hacen de distinta forma.

Tal y como se establece en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales (en adelante, LPRL) todos los riesgos a los que están expuestas las personas trabajadoras deben ser identificados para eliminarlos en lo posible, evaluarlos, reducirlos y controlarlos a niveles que no provoquen daños. Sin embargo, tradicionalmente la evaluación de riesgos y la gestión preventiva se ha realizado teniendo en cuenta un modelo de trabajador masculino derivando ello en una desventaja significativa para las trabajadoras.

9. PAUTAS DE INTEGRACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO.

9.1. DIAGNÓSTICO DE LA SITUACIÓN.

La prevención de riesgos laborales (PRL) y la igualdad son ámbitos transversales que deben integrarse en toda la gestión empresarial. Incorporar la perspectiva de género implica un cambio cultural que requiere el compromiso de la dirección y de toda la organización.

Este proceso debe comenzar con un diagnóstico que identifique desigualdades y diferencias mediante datos desagregados por sexo y que abarque toda la estructura empresarial. El análisis debe incluir las políticas y cultura organizativa, la distribución por sexo en todos los niveles y procesos (selección, promoción, retribución), las condiciones de trabajo y empleo, la formación en PRL e igualdad, la conciliación y corresponsabilidad, la actuación de empresas externas, así como las fortalezas y debilidades internas. Además, debe contemplarse un enfoque interseccional que tenga en cuenta la interacción entre género y otros factores como edad, etnia o discapacidad.

9.2. PLANIFICACIÓN Y GESTIÓN.

Tras el diagnóstico, la planificación es un paso clave para integrar la perspectiva de género en la PRL. Debe implicar a toda la organización, especialmente a la dirección, y promover una cultura de igualdad y compromiso.

La planificación permite abordar de forma sistemática las desigualdades y diferencias en seguridad y salud laboral, considerando la diversidad de la plantilla. Para ello, es necesario diseñar políticas y responsabilidades con perspectiva de género basadas en datos desagregados por sexo, tener en cuenta factores físicos y psicosociales, la segregación en los trabajos de cuidados y la conciliación corresponsable.

Asimismo, deben establecerse objetivos y medidas concretas con indicadores, recursos, calendario y mecanismos de seguimiento, garantizando en todo el proceso la recogida y análisis de datos con enfoque de género. Una vez que se identifican, a través del diagnóstico, las situaciones sobre las que es necesario intervenir y se planifican las acciones y recursos necesarios para su modificación.

9.2.1. COORDINACIÓN INTERNA Y EXTERNA.

Para avanzar en la integración de la perspectiva de género es esencial establecer canales eficaces de participación, comunicación y coordinación, tanto a nivel interno como externo. Esto implica reforzar la colaboración entre los departamentos - especialmente entre PRL e igualdad - y coordinarse con empresas externas como contratistas, subcontratistas, proveedoras y clientela que compartan el entorno laboral.

Medidas:

- Asegurar la participación del departamento de PRL en la elaboración del Pdl y del departamento de igualdad (o equivalente) en la elaboración del PPRL.
- Asegurar la existencia de espacios de intercambio, canales de comunicación, mecanismos de coordinación entre todos los departamentos de la empresa y con la parte social para abordar conjuntamente la perspectiva de género.
- Establecer el rol y la responsabilidad de cada departamento en la integración de la perspectiva de género.
- Equiparar la representación de las mujeres en aquellos espacios donde sean minoritarias.
- Tener en cuenta previamente al inicio de los trabajos por parte de empresas externas la perspectiva de género en la identificación de los riesgos existentes, en las medidas preventivas, en los procedimientos de actuación en emergencias y en toda la documentación generada.

9.2.2. SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN.

La selección y contratación son herramientas clave para promover la igualdad de género, ya que pueden contribuir a reducir la segregación ocupacional, fomentar la diversidad y hacer que la empresa refleje de forma más inclusiva la sociedad.

Medidas:

- Realizar estadísticas sobre la representación de mujeres y hombres en los diferentes roles y niveles de la empresa (departamento, puesto, tarea, contrato, salario, jornada, teletrabajo, horario, etc.).
- Realizar encuestas y estudios para identificar necesidades y barreras en los procesos de selección.
- Uso de descripciones de los puestos de trabajo no discriminatorias y neutrales en género, utilización del lenguaje inclusivo y no sexista.
- Incentivar la participación equitativa de mujeres y hombres en la toma de decisiones y evaluación de candidaturas a lo largo de todo el proceso de selección.
- Evaluación de razones e informes sobre el descarte de candidaturas femeninas para su selección en puestos donde las mujeres están infrarrepresentadas.

9.2.3. CLASIFICACIÓN Y PROMOCIÓN PROFESIONAL.

La clasificación y promoción profesional son fundamentales para la igualdad de género en la empresa. Analizar el organigrama y la segregación vertical y horizontal permite detectar desigualdades, barreras de acceso a puestos de liderazgo y dinámicas de poder que afectan especialmente a las mujeres. Con esta información se pueden diseñar estrategias como políticas de promoción transparentes, programas de liderazgo inclusivo y medidas para eliminar estereotipos en la asignación de funciones y responsabilidades.

Medidas:

- Publicar las promociones de empleo no discriminatorias y neutrales en género, con lenguaje inclusivo y no sexista.
- En la promoción del personal contemplar con perspectiva de género la experiencia y las necesidades de las mujeres con respecto a la organización y a las exigencias físicas de las tareas y puestos de trabajo.
- Incentivar la participación equitativa de mujeres y hombres en las tomas de decisiones y evaluación de candidaturas a lo largo de todo el proceso de promoción.
- Evaluación de razones e informes sobre el descarte de candidaturas femeninas para su promoción en puestos donde las mujeres están infrarrepresentadas.

9.2.4. CONCILIACIÓN RESPONSABLE.

La corresponsabilidad es clave para alcanzar la igualdad real y supone repartir de forma equitativa las tareas y responsabilidades familiares, domésticas, laborales y sociales entre mujeres y hombres. Implica reconocer el impacto de la doble y triple presencia que recae principalmente sobre las mujeres y fomentar la participación equilibrada en todas las esferas de la vida.

En el ámbito laboral, se traduce en medidas que faciliten la conciliación y eviten la sobrecarga, como horarios flexibles, jornadas adaptadas, permisos compartidos y apoyos para el cuidado corresponsable.

Medidas:

- Promover medidas específicas de conciliación corresponsable, como la participación equitativa de hombres y mujeres en el uso de permisos y reducciones de jornada.
- Creación y divulgación de una guía de recursos y medidas de conciliación corresponsable.
- Disponer de licencia retribuida para acompañar a clases de preparación al parto y exámenes prenatales.
- Incluir permisos/bolsa de horas/excedencias para tratamientos de reproducción asistida y gestiones relacionadas con adopciones.
- Impulsar y sensibilizar en la importancia de la corresponsabilidad de los hombres en las tareas de cuidados y domésticas, así como en el reparto equitativo del tiempo para lograr una conciliación efectiva.
- Realizar campañas de difusión y actualización para informar a todo el personal sobre las medidas de flexibilidad horaria, adaptación de jornada, permisos, licencias y reducciones de jornada disponibles.

9.2.5. TELETRABAJO Y TRABAJO A DISTANCIA.

El teletrabajo no es en sí mismo una medida de conciliación, pero puede contribuir a ella si se aplica con enfoque corresponsable. Para ello, debe distribuirse de forma equitativa entre mujeres y hombres, evitar reforzar el rol tradicional de cuidados femenino y no generar desigualdades en acceso a información, formación, promoción o salario.

Además, es necesario eliminar prejuicios sobre su productividad, organizar las reuniones en horarios acordados, garantizar la desconexión digital y ofrecer formación en competencias digitales y uso responsable de las herramientas tecnológicas.

9.3. ACTIVIDAD PREVENTIVA.

9.3.1. EVALUACIÓN DE RIESGOS.

La LPRL establece en su artículo 15 los principios de la acción preventiva, la obligación de evitar los riesgos y de evaluar aquellos que no se puedan evitar. Se incluye, por tanto, la perspectiva de género cuando indica la obligación de adaptar a la persona los puestos de trabajo, equipos, métodos y organización del trabajo.

En este sentido con carácter previo a realizar la evaluación de riesgos, se recomienda prestar atención a:

- La segregación horizontal y vertical presente en la empresa tanto a nivel de puestos de trabajo como de tareas.
- Identificar si existen mujeres en puestos masculinizados y hombres en puestos feminizados.
- Evitar los estereotipos que invisibilizan los trabajos de las mujeres y consideran que son seguros y exentos de riesgos.
- Tener presente que frecuentemente los métodos utilizados en la evaluación de riesgos se focalizan en los daños físicos y de carácter inmediato más vinculados a los trabajos masculinizados, obviando otros riesgos más “invisibles” como los de tipo psicosocial que afectan de forma más predominante a las mujeres.
- Garantizar que no se impedirá el acceso de una mujer a un puesto, tarea o zona de trabajo por falta de adaptación física del mismo.
- Consultar a las personas trabajadoras sobre su percepción de los riesgos, especialmente incentivando la participación de las trabajadoras en todas las cuestiones que tienen que ver con la seguridad y salud en su puesto de trabajo/tareas.
- Analizar con perspectiva de género las diferencias y desigualdades encontradas a nivel de puestos y tareas, y profundizar en sus posibles causas.

Medidas:

- Tener presentes las diferencias biológicas por sexo y las desigualdades socioculturales por género en la evaluación de riesgos.
- Identificación preliminar y desagregada por sexo de los riesgos percibidos por parte de las personas que realizan las tareas.
- Considerar las características de los locales, instalaciones, procedimientos de trabajo, equipos, herramientas, utensilios, materiales, productos, EPI, y el uso que se hace de los mismos teniendo en cuenta mujeres y hombres.
- Tener en cuenta a las personas trabajadoras a tiempo parcial, con reducción de jornada, en situación de permisos, incapacidad temporal, etc. que pudieran no estar presentes en el momento de la evaluación.
- La elaboración y presentación de los resultados de la evaluación deberá incluir la variable sexo y puesto de trabajo/tarea de forma transversal, así como cualquier otra información que se considere relevante en función de cada supuesto.
- Establecer sistemas de monitoreo y análisis que recojan los datos desagregados por sexo, permitiendo identificar patrones desiguales en la exposición y diferencias en los efectos de los riesgos laborales.

9.3.2. PLANIFICACIÓN DE LA ACTIVIDAD PREVENTIVA.

La LPRL establece que la prevención de riesgos laborales debe integrarse en toda la gestión de la empresa y en todos sus niveles jerárquicos mediante el Plan de Prevención. Sus instrumentos clave son la evaluación de riesgos y la planificación de la actividad preventiva.

A partir de la identificación y valoración de los riesgos, se diseñan y organizan medidas para eliminarlos o reducirlos, asignando recursos, responsables, plazos y presupuesto. En este proceso debe fomentarse la participación de la plantilla, especialmente de las mujeres. La planificación preventiva consiste, en definitiva, en definir y aplicar acciones concretas para controlar los riesgos laborales.

Medidas:

- Tener presentes las diferencias biológicas por sexo y las desigualdades socioculturales por género en el diseño y aplicación de las medidas preventivas.
- Tener en cuenta si hay desigualdades/diferencias entre mujeres y hombres en el acceso a las actividades preventivas.
- En la planificación general de las medidas preventivas valorar qué nivel de priorización tienen las medidas destinadas a la prevención en puestos de trabajo y tareas realizadas por mujeres.
- Analizar de forma desagregada por sexo las consultas y quejas en relación con las condiciones de trabajo y las medidas preventivas correspondientes.
- Disponer de EPI, ropa de trabajo, equipos y materiales diseñados y correctamente adaptados con perspectiva de género para asegurar también la protección de las mujeres frente a todos los riesgos.
- Tener presentes las diferencias biológicas por sexo y las desigualdades socioculturales por género en el diseño y aplicación de las medidas preventivas.
- Tener en cuenta si hay desigualdades/diferencias entre mujeres y hombres en el acceso a las actividades preventivas.

9.3.3. SEGURIDAD EN EL TRABAJO.

La seguridad en el trabajo es la disciplina preventiva destinada a eliminar o reducir los riesgos de accidentes laborales, mediante técnicas, procedimientos y recursos específicos. Históricamente, se ha asociado a sectores y tareas masculinizadas consideradas especialmente peligrosas. La segregación laboral, tanto horizontal como vertical, condiciona que mujeres y hombres estén expuestos de manera desigual a estos riesgos.

Medidas:

- Aplicar la perspectiva de género en el diseño y adecuación de los lugares de trabajo, vestuarios y servicios.
- Tener presente que los pictogramas y la señalización de los espacios de trabajo, la señalización de seguridad y la señalización de los dispositivos de emergencia tenga carácter inclusivo y no sexista.
- Limitar el acceso a las áreas peligrosas según necesidad de información y formación específica, sin que ello pueda suponer un elemento de discriminación.
- Tener en cuenta la perspectiva de género en el desarrollo de los protocolos de respuesta a incidentes, accidentes y emergencias.
- Tener en cuenta que los mandos de accionamiento, puesta en marcha, dispositivos de alarma, dispositivos de parada de emergencia, sean accesibles para cualquier persona en cuanto a altura, distancia, visibilidad.
- Asegurar que toda la plantilla ha recibido información y formación y está capacitada para actuar en caso de incidente, accidente o emergencia

9.3.4. HIGIENE INDUSTRIAL.

La higiene industrial busca prevenir enfermedades profesionales controlando la exposición a agentes físicos, químicos y biológicos en el entorno de trabajo, mediante su identificación, medición y evaluación de efectos sobre la salud.

Sin embargo, las desigualdades de género generan exposiciones diferentes entre mujeres y hombres, y las diferencias biológicas influyen en cómo afectan estos agentes. Estas variables rara vez se consideran en las evaluaciones de riesgos. Además, los valores límite de exposición se han basado históricamente en estudios con poblaciones mayoritariamente masculinas, asumiendo sin evidencia que son igualmente seguros para las mujeres. A ello se suma el uso de equipos de protección diseñados principalmente para hombres. Por ello, es necesario impulsar la investigación con perspectiva de género en la exposición y efectos de estos agentes.

Medidas:

- Para la identificación y análisis de los riesgos, físicos, químicos y biológicos, recoger los datos desagregados por sexo, teniendo en cuenta las condiciones laborales, puesto de trabajo y tipo de tarea.
- Tener en cuenta la segregación ocupacional y las consecuencias de ello en materia de PRL, por ejemplo:
 - Los agentes físicos, como el ruido y las vibraciones, suelen estar relacionados con sectores masculinizados, aunque en determinadas ocupaciones feminizadas como las cadenas de montaje hay un número elevado de mujeres que utilizan herramientas vibratorias pudiendo presentar exposición principalmente a vibraciones mano-brazo.
 - La exposición a radiaciones ionizantes está relacionada con el sector sanitario, presentando las mujeres expuestas una mayor vulnerabilidad a desarrollar ciertos tipos de cánceres, efectos en la salud reproductiva y durante el embarazo.

- Las mujeres presentan en mayor medida una doble exposición a agentes químicos debido a que pueden estar expuestas a estos agentes tanto en el ámbito laboral como en el doméstico (productos de limpieza, terapias hormonales, cosmética), desconociéndose los efectos que puede tener sobre su salud esta multi exposición combinada a los mismos.
- La exposición a sustancias de riesgo biológico se relaciona con el sector sanitario, sociosanitario, educación, limpieza, peluquería, y veterinaria, sectores altamente feminizados y supuestamente considerados de bajo riesgo.
- Disponer de información sobre cómo afectan de manera concreta los agentes físicos, químicos y biológicos sobre la salud reproductiva:
 - En el caso de las mujeres puede verse alterado el ciclo menstrual, causar un desequilibrio hormonal, afectar la capacidad y el periodo de embarazo y lactancia, y aumentar el riesgo de enfermedades como la osteoporosis, afectaciones cardíacas y determinados cánceres.
 - En el caso de los hombres, puede verse afectada la cantidad, forma y desplazamiento de los espermatozoides, presentar dificultades para la fecundación o bien ocasionar problemas en el futuro desarrollo del feto.
- Tener presente en cuanto a la exposición al ruido las diferencias en la percepción auditiva entre mujeres y hombres, y el tipo de tareas realizadas con motivo de la segregación ocupacional.
- Tener en cuenta en la exposición a radiaciones no ionizantes el riesgo de los campos electromagnéticos durante el periodo de embarazo, y el mayor riesgo de cáncer de piel en las mujeres por exposición a la radiación ultravioleta.
- Tener en cuenta las condiciones ambientales como calor, frío, humedad, iluminación, la afectación térmica en la salud reproductiva, y en periodos como el embarazo y la menopausia.

- Tener presentes aquellas sustancias químicas que se consideran particularmente preocupantes y tienen impactos diferentes en mujeres y hombres, habiendo tres grupos principales:
 - Sustancias persistentes bioacumulables y tóxicas, como los contaminantes orgánicos persistentes.
 - Disruptores endocrinos que pueden tener diversos efectos sobre el sistema hormonal, con consecuencias como cáncer de mama en las mujeres y cáncer de testículo y próstata en los hombres. También pueden generar daños y alteraciones del sistema reproductor, muerte embrionaria y fetal, malformaciones en la descendencia. Algunas sustancias consideradas disruptores endocrinos son los ftalatos (utilizados en la fabricación de envases de plástico), los bisfenoles, alquifenoles y benzofenonas (que se usan en la fabricación de plásticos, cosméticos y productos de limpieza), los parabenos (en productos cosméticos), el triclosán (en productos de peluquería), el estireno (en pinturas), las dioxinas, furanos y bifenilos policlorados (que se encuentran en lubricantes y residuos industriales), los pesticidas, herbicidas, fungicidas (que se aplican en la agricultura y control de plagas) y las hormonas sintéticas (utilizadas en el (en pinturas), las dioxinas, furanos y bifenilos policlorados (que se encuentran en lubricantes y residuos industriales), los pesticidas, herbicidas, fungicidas (que se aplican en la agricultura y control de plagas) y las hormonas sintéticas (utilizadas en el engorde de ganado y en algunos tratamientos médicos).
 - Metales pesados como el cadmio, el hierro o el mercurio, dándose una mayor retención de estos en las mujeres por la disminución del hierro corporal derivado de la menstruación. Asimismo, la pérdida progresiva de calcio óseo (osteoporosis) durante la menopausia puede provocar que el plomo retenido en los huesos se libere al torrente sanguíneo.
- Valorar que las sustancias químicas liposolubles se acumulan en mayor medida en el caso de las mujeres debido a que su contenido de grasa corporal es superior en un 15% aproximadamente al de los hombres. Esto sucede con algunos disolventes como el benceno y el cloruro de metileno los cuales una vez acumulados en el tejido adiposo podrían ser liberados posteriormente y ejercer un efecto tóxico prolongado incluso después de haber cesado la exposición.

- Tener presente que los productos tóxicos penetran más fácilmente en el sistema nervioso si están mediados por estrógenos (hormona predominante en las mujeres), y en situaciones de anemia y de carencia de hierro (lo que ocurre mayoritariamente en el caso de las mujeres debido al ciclo menstrual).
- Tener en cuenta que la toxicidad de los agentes químicos varía a lo largo de los ciclos vitales de la mujer debido a las distintas fases hormonales

9.3.5. ERGONOMÍA.

La ergonomía es la disciplina preventiva que busca adaptar el trabajo - espacios, tareas, equipos y herramientas -a las características físicas, cognitivas y sociales de las personas, teniendo en cuenta tanto diferencias biológicas y antropométricas como desigualdades socioculturales.

En el caso de las mujeres, existen factores específicos que aumentan el riesgo de trastornos musculoesqueléticos (TME), como la realización de tareas repetitivas o en posturas forzadas, la movilización de personas, la permanencia prolongada en un mismo puesto (“suelo pegajoso”), la doble carga laboral y doméstica, el uso de herramientas no adaptadas a su fisonomía y la mayor precariedad laboral. Además, los riesgos en trabajos feminizados suelen estar infravalorados, atribuyéndose los daños a causas biológicas o al trabajo doméstico en lugar de reconocer su origen laboral.

Medidas:

- Tener en cuenta la segregación ocupacional y su afectación, por ejemplo, en el doble rol de cuidadora de las mujeres, al superponerse el empleo con el trabajo de cuidados no remunerado.
- Tener en cuenta las condiciones de especial penosidad (como repetitividad, posturas forzadas, manejo de cargas) en las tareas realizadas por mujeres.

- Tener presente la diferenciación de tareas entre mujeres y hombres en un mismo puesto de trabajo, por ejemplo, si para una misma tarea las mujeres realizan más trayectos porque pueden transportar menos peso en cada viaje.
- Incorporar metodologías que contemplen la perspectiva de género y que tengan en cuenta la aplicación de los factores de corrección necesarios.
- Realizar tablas antropométricas de la empresa considerando la población trabajadora real.
- Identificar los espacios, puestos de trabajo, tareas, máquinas, herramientas, mobiliario, que deban ser ergonómicamente adaptados a las mujeres.
- Establecer los pesos máximos, la fuerza máxima inicial y sostenida, los alcances, las alturas óptimas para empujes y arrastres, la fuerza de sujeción necesaria, etc. teniendo en cuenta de forma diferenciada a mujeres y hombres.
- Tener en cuenta para calcular el índice de riesgo de la tarea el tipo de población afectada (sexo, edad, situación de embarazo, parto reciente, lactancia, etc.).
- Adquisición de equipos/herramientas que reduzcan el esfuerzo, más ligeras, priorizando que sean extensibles y eléctricas, y teniendo en cuenta el tipo de agarre.

9.3.6. PSICOSOCIOLOGÍA.

La psicosociología analiza los riesgos psicosociales vinculados a la organización del trabajo y al entorno social, estrechamente relacionados con la precariedad y las desigualdades de género. La segregación ocupacional provoca que las mujeres, especialmente en sectores feminizados, estén más expuestas a estos riesgos.

Con frecuencia desempeñan tareas monótonas y repetitivas, con menor autonomía, escasa presencia en puestos de decisión (“techo de cristal”), menor reconocimiento, mayor inseguridad laboral y menos oportunidades de promoción (“suelo pegajoso”). Además, estos sectores suelen presentar mayor temporalidad, parcialidad y bajos salarios.

Las mujeres también tienen mayor exposición a situaciones de violencia y acoso, especialmente en trabajos con atención al público. A ello se suma el riesgo derivado de la

doble y triple presencia, al asumir mayoritariamente las responsabilidades de cuidados y estar infrarrepresentadas en espacios de decisión.

Medidas:

- Tener en cuenta la segregación ocupacional en la identificación de los puestos de trabajo/tareas que puedan tener especial situación de vulnerabilidad a los riesgos psicosociales.
- Utilizar metodologías de evaluación de riesgos psicosociales incorporando la perspectiva de género, incluyendo además de las condiciones de trabajo información respecto a las condiciones de empleo y retributivas. Valorar complementar las metodologías cuantitativas con cualitativas.
- Crear unidades de análisis teniendo presente la necesidad de conservar el anonimato y la confidencialidad, que aporten información con perspectiva de género más allá de la variable sexo (contrato, salario, jornada, horario, teletrabajo, antigüedad, permisos, personas a cargo, etc.).
- Valorar si la participación de las mujeres en los espacios de representación, en la evaluación de riesgos psicosociales y en concreto para sus condiciones de trabajo, es proporcional a su presencia en la empresa.
- Incentivar la representación paritaria en los espacios de decisión.
- Organizar el tiempo de trabajo de forma que permita compatibilizar la vida laboral, personal y familiar de forma corresponsable.
- Tener presente la doble y la triple presencia y su relación con la corresponsabilidad.

9.3.7. PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO.

El acoso sexual y el acoso por razón de sexo constituyen uno de los principales riesgos psicosociales que afectan especialmente a las mujeres, vulnerando derechos fundamentales y dañando gravemente su integridad física y psicológica.

La normativa vigente - RD 901/2020 y la Ley Orgánica 10/2022 - obliga a todas las empresas, independientemente de su tamaño, a promover condiciones de trabajo que prevengan la discriminación y el acoso, así como a establecer protocolos específicos de prevención y canales de denuncia, incluyendo situaciones en el ámbito digital. Además, la prevención del acoso debe formar parte del diagnóstico de los planes de igualdad.

A ello se suma la aplicación del Convenio 190 de la OIT, en vigor en España desde mayo de 2023, que amplía la protección frente a la violencia y el acoso en el mundo del trabajo.

Medidas:

- Tener presente en la evaluación de riesgos psicosociales aquellos aspectos, tanto internos como externos, que podrían incidir en estos tipos de violencia:
 - Sectores/espacios muy masculinizados.
 - Factores culturales, organizativos, de gestión, de liderazgo.
 - Desigualdad, sexismo, marcados estereotipos de género en los puestos/tareas.
 - Dificultades/ falta de comunicación, falta de apoyo social.
 - Conflictos recurrentes, normalización de la violencia.
 - Permisividad, falta de protocolos, falta de intervención y de sanción ante las denuncias.
 - Trabajo en solitario.
 - Trabajo a turnos, nocturno.
 - Espacios no seguros, espacios aislados, escasa iluminación.
 - Teletrabajo, uso de medios digitales.

- Establecimiento y difusión de una cultura empresarial acorde con una política de tolerancia cero contra cualquier tipo de violencia, y en concreto contra la violencia sexual.
- Unir sinergias contra el acoso laboral, el acoso sexual y el acoso por razón de sexo desde el ámbito de la PRL y de la igualdad.
- Garantizar que las personas responsables del protocolo cuentan con la información y formación necesarias en esta materia.
- Establecer medidas que garanticen la seguridad y confidencialidad de cualquier persona que denuncie una situación de acoso sexual o por razón de sexo.
- Incentivar la participación y el desarrollo de campañas de sensibilización, informativas y formativas respecto a identificar actitudes y situaciones de violencia y su actuación frente a las mismas, incluyendo el ámbito digital.

9.3.8. PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO.

La LPRL obliga a las empresas a garantizar la vigilancia periódica de la salud según los riesgos del puesto, con el fin de prevenir problemas, detectar daños y evaluar la eficacia de las medidas preventivas.

Sin embargo, las desigualdades de género y la falta de perspectiva de género en la salud laboral provocan una afectación distinta en mujeres y hombres, mayor cronicidad en mujeres, infrarregistro de enfermedades profesionales - especialmente en sectores feminizados - y escaso reconocimiento de sus riesgos específicos. También influyen factores como la doble y triple carga de trabajo (laboral y de cuidados), que impactan negativamente en su salud física y mental.

Aunque la normativa protege el embarazo y la lactancia, suelen quedar fuera otros aspectos relevantes de la salud femenina, como la salud reproductiva y determinadas patologías específicas. Incorporar la perspectiva de género en la vigilancia de la salud permite detectar mejor desigualdades, violencia, acoso y enfermedades profesionales.

Medidas:

- Tener en cuenta la perspectiva de género tanto en la vigilancia de la salud individual como colectiva, estudios y registros epidemiológicos.
- Tener en cuenta la infravaloración de las EP en los sectores feminizados.
- Tener presente la perspectiva de género en el análisis de resultados de las evaluaciones de riesgos y en el efecto de estos sobre la salud.
- Analizar si se detectan diferencias entre mujeres y hombres en los motivos de consulta médica.
- Incorporar en el historial clínico laboral los efectos de la doble presencia.
- Analizar las conclusiones de la vigilancia de la salud desagregando por sexo y teniendo en cuenta las condiciones de trabajo y de empleo.
- Tener presente la salud reproductiva más allá del embarazo y la lactancia (ciclos hormonales, menstruación, fertilidad, menopausia, etc.).
- Otros puntos sobre los que se debe prestar especial atención son:
 - Estrés.
 - Ansiedad.
 - Depresión.
 - Trastornos músculo esqueléticos (TME).
- En el caso de solicitud de adaptación del lugar de trabajo por razones de salud, tener en cuenta la perspectiva de género en su valoración y resolución.
- Incentivar la participación y el desarrollo de campañas de sensibilización, informativas y formativas para hacer visibles las diferencias en la salud de mujeres y hombres, y la promoción de la misma.

9.3.9. EMBARAZO, PARTO RECIENTE Y LACTANCIA.

El artículo 25.2 de la LPRL recoge la protección de la función de reproductiva de las personas trabajadoras y el artículo 26 está dedicado a la protección de la maternidad, estableciéndose en el mismo la obligación empresarial de protección y vigilancia en situación de embarazo, parto reciente y lactancia. Su enfoque está dirigido al ámbito reproductivo de la mujer no contemplando otros aspectos de la salud laboral con perspectiva de género ya comentados en el punto anterior.

Medidas:

- La evaluación de riesgos debe incluir una evaluación inicial de todos los puestos de trabajo/ tareas (estén o no ocupados por trabajadoras) para situación de embarazo, parto reciente o lactancia, debiendo revisarse dichas evaluaciones cuando así corresponda.
- Se procederá a la reevaluación en el momento de la comunicación de embarazo, parto reciente o lactancia por parte de una trabajadora que desempeña un puesto con riesgo.
- Asimismo, la empresa ha de disponer del listado de los puestos exentos de riesgos para las trabajadoras en situación de embarazo, parto reciente o lactancia.
- La situación de protección a la que se refiere el artículo 26 de la LPRL no se activa hasta que la empresa tiene conocimiento de la situación de embarazo, parto reciente o lactancia. Esta comunicación tiene un carácter voluntario, y es por lo tanto fundamental informar previamente a las trabajadoras asignadas a puestos de trabajo con riesgo, de la necesidad de comunicar a la empresa esta situación, por ejemplo, si hubiera exposición a agentes teratogénicos que afectan al desarrollo del feto.
- Disponer de EPI's y ropa de trabajo adecuados para su uso en situación de embarazo, parto reciente o lactancia.
- Incentivar la participación y el desarrollo de campañas de sensibilización, informativas y formativas para hacer visibles los riesgos y las medidas de protección en situación de embarazo, parto reciente o lactancia.

9.3.10. EQUIPOS DE PROTECCIÓN INDIVIDUAL.

La LPRL y el RD 773/1997 obligan a las empresas a proporcionar equipos de protección individual (EPI) adecuados y adaptados a las características anatómicas y fisiológicas de cada persona trabajadora.

Sin embargo, muchos EPI se diseñan desde una perspectiva androcéntrica, lo que puede provocar que no se ajusten correctamente a las mujeres, dificulten su trabajo y reduzcan la eficacia preventiva.

Para incorporar la perspectiva de género en su uso, es necesario identificar los puestos que requieren EPI, analizar los datos desagregados por sexo, detectar posibles diferencias en su utilización, comprobar si están realmente adaptados a mujeres y hombres, y consultar a la plantilla para identificar posibles causas relacionadas con estereotipos o falta de adecuación.

Medidas:

- Realizar la gestión de compras teniendo en cuenta la perspectiva de género en cuanto a los EPI y a la ropa de trabajo.
- Evitar el estándar androcéntrico en los EPI y los estereotipos de género en la ropa de trabajo.
- Promover la participación de las personas trabajadoras en la selección de los EPI, para minimizar el rechazo a su uso y fomentar una percepción positiva hacia los mismos.
- Incentivar la participación y el desarrollo de campañas de sensibilización, informativas y formativas sobre el uso de los EPI con perspectiva de género.

9.3.11. CONSULTA Y PARTICIPACIÓN.

La consulta y participación de la plantilla es esencial para integrar la PRL en los planes de igualdad. La LPRL obliga a las empresas a consultar y permitir la participación de las personas trabajadoras en todas las cuestiones relacionadas con la seguridad y salud, ya sea directamente o a través de sus representantes. Sin embargo, las mujeres están infrarrepresentadas en los órganos de representación y decisión, también en materia de PRL, en parte debido a la carga del trabajo de cuidados y la llamada “triple presencia”.

Medidas:

- Tener presente en la negociación colectiva la introducción de medidas más allá de la legislación vigente para la integración de la perspectiva de género en PRL, la conciliación corresponsable, y las necesidades de cuidados.
- Identificar el número de mujeres y de hombres en todos los espacios de representación, tanto a nivel social como empresarial.
- Incentivar la participación y consulta de las mujeres en los distintos espacios, actividades, y en los órganos de decisión y representación.
- Asegurar que las diferencias en las condiciones laborales (horarios, tipos de contrato, permisos, etc.) no limiten la participación de las personas trabajadoras.
- Establecer espacios de participación y canales de comunicación que permitan superar las principales barreras para la participación de las mujeres:
 - Espacios no mixtos.
 - Métodos que garanticen el anonimato de las personas participantes.
 - Procedimientos que garanticen la participación equitativa dentro de los espacios de reunión.
 - Procesos de participación en horarios que tenga presente la corresponsabilidad en los cuidados y permitan compatibilizar la vida laboral con la personal y familiar.
 - Tener en cuenta la opinión y propuestas de las mujeres respecto a cómo eliminar las barreras que dificultan su participación.
- Establecer los canales de comunicación teniendo en cuenta que tanto el lenguaje como las imágenes y símbolos empleados sean neutrales en género, con lenguaje inclusivo y no sexista.

9.3.12. INFORMACIÓN, FORMACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN.

La LPRL obliga a la empresa a garantizar que las personas trabajadoras reciban información clara sobre los riesgos laborales, las medidas preventivas y de protección aplicables, así como las actuaciones en situaciones de emergencia. Asimismo, debe asegurar una formación preventiva teórica y práctica, suficiente y adecuada, tanto al inicio de la relación laboral como ante cambios en funciones, tecnologías o equipos. Junto a la información y la formación, también se incorpora la sensibilización como elemento clave para reforzar la cultura preventiva.

Medidas:

- Formación transversal y conjunta en materia de PRL y de igualdad para toda la empresa y de manera específica para las personas con responsabilidades en estas materias.
- Formación dirigida a las personas responsables de equipos, de manera que puedan detectar posibles exposiciones a riesgos con perspectiva de género.
- Cuando la formación sea impartida por personal externo, priorizar entidades que tengan integrada la perspectiva de género en su organización.
- Se tendrá en cuenta la realización de la formación en horarios que permitan la conciliación corresponsable.
- Realizar acciones de información, formación y sensibilización a las personas trabajadoras sobre los riesgos de su puesto de trabajo/tarea, sobre aquellos que les afectan de manera específica por razón de género, y sobre las posibles consecuencias de estos para la salud.
- Analizar, segregando los datos por sexo, el número de personas trabajadoras que asisten a las formaciones teniendo en cuenta tipo de formación, horarios, modalidad, permisos, etc.
- Establecer los canales de información y formación teniendo en cuenta que tanto el lenguaje como las imágenes y símbolos empleados, sean neutrales en cuanto a género, con lenguaje inclusivo y no sexista.

9.3.13. INVESTIGACIÓN Y ANÁLISIS DE INCIDENTES, ACCIDENTES Y ENFERMEDADES PROFESIONALES.

La LPRL establece que las Administraciones públicas deben integrar la perspectiva de género en la recogida, tratamiento de datos e investigación en materia preventiva, promoviendo la igualdad entre mujeres y hombres.

Asimismo, obliga a investigar los daños a la salud cuando las medidas preventivas sean insuficientes. Por tanto, toda investigación en PRL debe incorporar la perspectiva de género para identificar desigualdades y diferencias entre sexos en el ámbito laboral.

Medidas:

- Tener presente cómo la segregación ocupacional y la distinta percepción de los riesgos influyen en los incidentes, accidentes y EP.
- Las investigaciones y análisis de los incidentes, accidentes y EP deben realizarse atendiendo al sexo de la persona trabajadora, desagregando la información y considerando a mujeres y hombres por separado, además de hacerlo de manera conjunta.
- Se debe por tanto desagregar por sexo:
 - Cuestionarios, encuestas.
 - Mediciones, controles.
 - Tratamiento de los datos extraídos de análisis e investigaciones.
 - Implantación de las medidas correctoras.
 - Indicadores y seguimiento de dichas medidas correctoras.

9.4. SEGUIMIENTO Y REVISIÓN.

El seguimiento es esencial en el ciclo de mejora continua para garantizar que la integración de la perspectiva de género en PRL se aplica de forma eficaz, detectar posibles carencias y realizar ajustes. Además, permite recopilar datos, evaluar el impacto a largo plazo y mejorar la toma de decisiones, promoviendo entornos laborales más seguros e inclusivos. El RD 901/2020 exige evaluaciones intermedia y final del Plan de Igualdad durante su vigencia (máximo cuatro años).

Para ello, es necesario definir objetivos claros, establecer acciones concretas con plazos e indicadores, asignar recursos, fijar un calendario, evaluar el grado de cumplimiento, aplicar medidas correctoras y utilizar indicadores y registros desagregados por sexo, considerando variables como puesto, contrato, salario, jornada o responsabilidades de cuidado.

10. CONCLUSIONES.

La integración de la perspectiva de género en la prevención de riesgos laborales no puede limitarse a la protección durante el embarazo, la lactancia o a la existencia de protocolos frente al acoso sexual o por razón de sexo. Estos aspectos son necesarios, pero insuficientes.

Incorporar la perspectiva de género en la PRL implica un cambio profundo en el enfoque preventivo. Supone reconocer que mujeres y hombres no ocupan los mismos puestos, no están expuestos a los mismos riesgos ni sufren los mismos efectos en su salud. También exige abandonar un modelo tradicionalmente construido sobre parámetros masculinos que ha invisibilizado durante años los riesgos presentes en los sectores feminizados.

Una prevención con perspectiva de género debe:

- **Superar el enfoque biologicista y puntual**, que reduce la protección de las mujeres a su función reproductiva.
- **Integrar de forma transversal la prevención en toda la organización**, analizando cómo la segregación ocupacional y la organización del trabajo generan exposiciones diferenciadas a riesgos.

- **Considerar las diferencias físicas y biológicas entre mujeres y hombres** (constitución corporal, masa muscular, metabolismo, procesos hormonales, antropometría, etc.), especialmente en:
 - Evaluación de riesgos.
 - Establecimiento de valores límite de exposición.
 - Diseño de equipos de protección individual.
 - Adaptación ergonómica de puestos y herramientas.
 -
- **Visibilizar los riesgos más frecuentes en sectores feminizados**, como los trastornos musculoesqueléticos y los riesgos psicosociales, evitando su infravaloración o atribución a causas extralaborales.
- **Reconocer adecuadamente los daños como contingencias profesionales**, evitando sesgos que perjudiquen la salud y los derechos económicos de las trabajadoras.
- **Disponer de datos desagregados por sexo** y utilizar indicadores que permitan detectar desigualdades reales en exposición, impacto y protección.

En definitiva, la perspectiva de género en PRL supone replantear el modelo preventivo tradicional, históricamente construido sobre el patrón masculino, para avanzar hacia un sistema verdaderamente inclusivo, basado en la evidencia científica y orientado a garantizar una protección eficaz y equitativa de la salud de todas las personas trabajadoras.

11. BIBLIOGRAFÍA.

- Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales. Boletín Oficial del Estado, 269, de 10 de noviembre de 1995.
- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Boletín Oficial del Estado, 71, de 23 de marzo de 2007.
- Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual. Boletín Oficial del Estado, 215, de 07 de septiembre de 2022.
- Ley Orgánica 1/2023, de 28 de febrero, por la que se modifica la Ley Orgánica 2/2010, de 3 de marzo, de salud sexual y reproductiva y de la interrupción voluntaria del embarazo. Boletín Oficial del Estado, 51, de 01 de marzo de 2023.
- Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres. Boletín Oficial del Estado, 274, de 14 de noviembre de 2011.
- Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación. Boletín Oficial del Estado, 167, de 13 de julio de 2022.
- Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI. Boletín Oficial del Estado, 51, de 01 de marzo de 2023.
- Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención. Boletín Oficial del Estado, 27, de 31 de enero de 1997.
- Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo. Boletín Oficial del Estado, 143, de 12 de junio de 2010.
- Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo. Boletín Oficial del Estado, 272, de 14 de octubre de 2020.
- Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, por el que se desarrolla el conjunto planificado de las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas

LGTBI en las empresas. Boletín Oficial del Estado, 244, de 09 de octubre de 2024.

- Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.
- Constitución Española. Boletín Oficial del Estado, 29 de diciembre de 1978, núm. 311.
- Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST), O.A., M.P. (s.f.). Riesgos Psicosociales.
- Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST), O.A., M.P. (s.f.). Género.
- Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST), O.A., M.P. (2004a). Los trastornos musculoesqueléticos de las mujeres (I): exposición y efectos diferenciales (NTP 657 – actualizada 2024).
- Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST), O.A., M.P. (2004b). Los trastornos musculoesqueléticos de las mujeres (II): recomendaciones preventivas (Nota Técnica de Prevención 658 – actualizada 2024).
- Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST), O.A., M.P. (2004c). Lactancia materna y vuelta al trabajo (Nota Técnica de Prevención 664 – actualizada 2024).
- Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST), O.A., M.P. (2011a). Embarazo, lactancia y trabajo: promoción de la salud (Nota Técnica de Prevención 914 – actualizada 2024).
- Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST), O.A., M.P. (2011b). Embarazo, lactancia y trabajo: vigilancia de la salud (Nota Técnica de Prevención 915 – actualizada 2024).
- Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST), O.A., M.P. (2012). Agentes químicos: evaluación cualitativa y simplificada del riesgo por inhalación.(I). Aspectos generales. (Nota Técnica de Prevención 935 – actualizada 2024)
- Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST), O.A., M.P. (2021). Guía para el uso del lenguaje inclusivo en el INSST, O.A., M.P.

- Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST), O.A., M.P. (2022a). Directrices básicas para la evaluación de riesgos laborales.
- Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST), O.A., M.P. (2022b). Alteradores endocrinos. Identificar para evaluar y controlar.
- Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST), O.A., M.P. (2022c). Epidemiología de las patologías no traumáticas: 11 años de PANOTRATSS.
- Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST), O.A., M.P. (2023a). Edad y diversidad generacional en la gestión de la seguridad y salud: Acciones clave. (Nota Técnica de Prevención 1.176).
- Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST), O.A., M.P. (2023b). Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo, 2023-2027.
- Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST), O.A., M.P. (2023c). Salud Mental y Trabajo. Diagnóstico de situación.
- Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST), O.A., M.P. (2023d). Conflicto trabajo-familia o doble presencia como riesgo psicosocial: Marco conceptual y consecuencias. (Nota Técnica de Prevención 1.185 – actualizada 2024).
- Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST), O.A., M.P. (2023e). Conflicto trabajo-familia o doble presencia como riesgo psicosocial: Evaluación y medidas preventivas. (Nota Técnica de Prevención 1.186 – actualizada 2024).
- Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST), O.A., M.P. (2023f). Encuesta Europea de Condiciones de Trabajo 2021. Datos de España.
- Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST), O.A., M.P. (2023g). Conflicto trabajo-familia como riesgo psicosocial. [Folleto].
- Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST), O.A., M.P. (2023h). Planes de igualdad como oportunidad para integrar la perspectiva de género en PRL - Año 2023. [Póster técnico].

- Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST), O.A., M.P. (2024). Informe anual de accidentes de trabajo en España. Datos 2023.
- Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST), O.A., M.P. (2024). Integración de la prevención de riesgos laborales en los planes de igualdad. Estudios técnicos.
- Osalan, Pautas para la integración de la perspectiva de género en la prevención de riesgos laborales. Actualización con herramientas para su implantación. (2019).
- UGT. Guía Género y riesgos psicosociales en el trabajo. (2018).
- UGT Extremadura. La prevención de riesgos laborales desde la perspectiva de género.
- UGT. La perspectiva de género en la prevención de riesgos Laborales.
- MC Mutual. Abordar la perspectiva de género en prevención de riesgos laborales.

Gabinete Técnico de Prevención de Riesgos Laborales
UGT Asturias
Secretaría Salud Laboral
Pz General Ordóñez 1, Planta 11
33005 Oviedo

