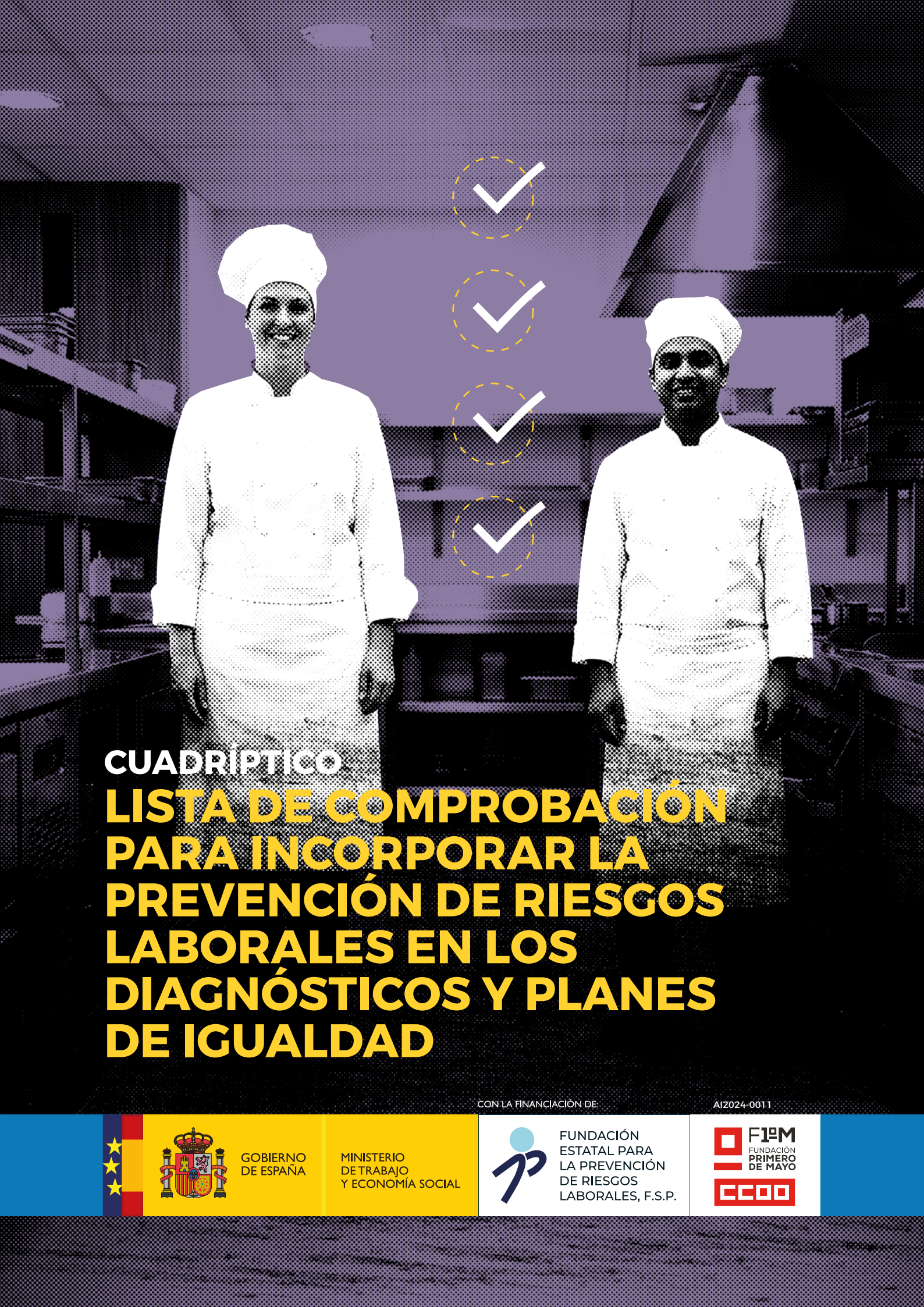




CUADRÍPTICO **LISTA DE COMPROBACIÓN** **PARA INCORPORAR LA** **PREVENCIÓN DE RIESGOS** **LABORALES EN LOS** **DIAGNÓSTICOS Y PLANES** **DE IGUALDAD**

CON LA FINANCIACIÓN DE:

AI2024-0011



GOBIERNO
DE ESPAÑA

MINISTERIO
DE TRABAJO
Y ECONOMÍA SOCIAL



FUNDACIÓN
ESTATAL PARA
LA PREVENCIÓN
DE RIESGOS
LABORALES, F.S.P.



		SI	NO
POLÍTICA PREVENTIVA			
1.	¿Existe el compromiso por escrito de la empresa de incorporar la perspectiva de género en la gestión de la PRL?	☐	☐
2.	En caso afirmativo, ¿se ha consensuado y acordado con la RLPT?	☐	☐
3.	Con la finalidad de conseguir que la igualdad sea un objetivo transversal en la gestión general de la empresa, ¿existe un trabajo coordinado entre la Comisión de Igualdad y el CSS (o en su defecto, entre las delegadas y delegados de prevención y la empresa)?	☐	☐
DATOS DE SALUD			
4.	La empresa ¿dispone y facilita los datos de accidente de trabajo y enfermedad profesional con y sin baja (AT y EP) según sexo?	☐	☐
5.	En caso afirmativo, ¿lo hace también según la edad, puesto de trabajo y tipo de tarea, categoría profesional, tipo de daño a la salud, causa y gravedad del daño, tipo de jornada, tipo de contrato y por centro de trabajo?	☐	☐
6.	Al analizar los datos de salud, ¿se buscan diferencias significativas según sexo?	☐	☐
7.	¿Se conoce el número de puestos de trabajo que han necesitado adaptación a la persona según sexo, ya sea de carácter permanente o temporal?	☐	☐
8.	En caso afirmativo, ¿se buscan diferencias significativas respecto al número de casos según sexo?	☐	☐
RIESGOS GENERALES			
9.	La empresa ¿cuenta con una descripción detallada y real de las tareas y funciones de cada puesto de trabajo? ¿y la asignación de tareas por persona y según sexo?	☐	☐
10.	En caso afirmativo, ¿se emplea esta misma descripción del puesto de trabajo en la Comisión de Igualdad y en el área de PRL para identificar y evaluar los riesgos laborales?	☐	☐
11.	En caso afirmativo, ¿se basa en datos facilitados por las trabajadoras y los trabajadores de los puestos de trabajo y la RLPT?	☐	☐
12.	¿Se han identificado y evaluado los riesgos laborales de todos los puestos de trabajo?	☐	☐
13.	En caso afirmativo, en cada puesto de trabajo evaluado ¿se sabe que mujeres y hombres lo desarrollan?	☐	☐
14.	En la identificación, análisis y evaluación de riesgos laborales ¿se ha tenido en cuenta la opinión de las personas que desarrollan el puesto de trabajo?	☐	☐
15.	La empresa ¿ha informado de los riesgos laborales y de las medidas preventivas a cada persona, según su puesto de trabajo?	☐	☐
16.	En las reuniones de la Comisión de Igualdad, ¿participan responsables o personal técnico en PRL (habitualmente o en momentos puntuales) con la finalidad de completar la información sobre el tratamiento de la perspectiva de género en PRL?	☐	☐

		SI	NO
RIESGOS HIGIÉNICOS			
17.	En la evaluación de riesgo QUÍMICO, ¿se han tenido en cuenta las diferencias biológicas y las características de las personas (entre ellas, el momento vital de las mujeres: edad fértil, menopausia, etc.) que desarrollan los puestos de trabajo?	☐	☐
18.	Para realizar la evaluación de riesgo QUÍMICO, ¿se ha recogido información sobre la afectación específica de las sustancias utilizadas en las mujeres?	☐	☐
19.	Para la valoración del riesgo QUÍMICO, además de los Valores Límites de Exposición (VLE) ¿se han tenido en cuenta otros criterios técnicos, directrices europeas y el conocimiento científico? (ver el apartado de metodología en el informe de evaluación).	☐	☐
20.	¿Se recogen y se analizan datos de salud (vigilancia de la salud) por exposición a riesgo QUÍMICO?	☐	☐
21.	En la evaluación de riesgo BIOLÓGICO, ¿se han tenido en cuenta las diferencias biológicas y las características de las personas que desarrollan los puestos de trabajo?	☐	☐
22.	Para realizar la evaluación de riesgo BIOLÓGICO, ¿se ha recogido información sobre la afectación específica de los agentes biológicos en las mujeres?	☐	☐
23.	Para la valoración del riesgo BIOLÓGICO, además del RD 664/1997, de 12 de mayo sobre la protección de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición a agentes biológicos durante el trabajo, ¿se han tenido en cuenta otros criterios técnicos, directrices europeas y el conocimiento científico? (ver el apartado de metodología en el informe de evaluación).	☐	☐
24.	¿Se recogen y se analizan datos de salud (vigilancia de la salud) por exposición a riesgo BIOLÓGICO?	☐	☐
25.	En la evaluación de riesgo FÍSICO (ruido, calor, frío, vibraciones, iluminación y radiaciones), ¿se han tenido en cuenta las diferencias biológicas y las características de las personas que desarrollan los puestos de trabajo?	☐	☐
26.	Para realizar la evaluación de riesgo FÍSICO, ¿se ha recogido información específica sobre la afectación de estos factores sobre las mujeres?	☐	☐
27.	Para la valoración del riesgo FÍSICO, además de los Reales Decretos de referencia para cada riesgo en los lugares de trabajo, ¿se han tenido en cuenta otros criterios técnicos, directrices europeas y el conocimiento científico? (ver el apartado de metodología en el informe de evaluación).	☐	☐
28.	¿Se recogen y se analizan datos de salud (vigilancia de la salud) por exposición a riesgo FÍSICO (ruido, calor, frío, vibraciones, iluminación y radiaciones)?	☐	☐
29.	Tanto para el riesgo químico como para el biológico ¿se han analizado los resultados según sexo, con la finalidad de identificar diferencias respecto a la exposición derivada de los riesgos higiénicos?	☐	☐
RIESGOS ERGONÓMICOS			
30.	En la evaluación de riesgos ergonómica ¿se especifican las características personales y antropométricas de las personas que desarrollan el puesto de trabajo?	☐	☐

		SI	NO
31.	Si el puesto de trabajo evaluado lo realizan hombres y mujeres, en la toma de datos para la identificación y el análisis ¿se ha observado al menos, a una mujer y a un hombre?	☐	☐
32.	¿La metodología empleada en la evaluación del riesgo ergonómico de cada puesto de trabajo, tiene en cuenta la variable sexo?	☐	☐
33.	¿Se ha identificado y evaluado el riesgo asociado a la manipulación manual de cargas (levantar, transportar, empujar y arrastrar) según las dimensiones antropométricas de las personas y su sexo?	☐	☐
34.	¿Se ha identificado y evaluado la exposición el riesgo asociado a movimientos repetitivos según las dimensiones antropométricas de las personas y su sexo?	☐	☐
35.	¿Se ha identificado y evaluado el riesgo asociado a la adopción de posturas forzadas según las dimensiones antropométricas de las personas y su sexo?	☐	☐
36.	¿Se ha identificado y evaluado el riesgo al ejercer fuerzas según las dimensiones antropométricas de las personas y su sexo?	☐	☐
37.	En caso afirmativo, ¿se han analizado los resultados según sexo, con la finalidad de identificar diferencias en la exposición a riesgos ergonómicos?	☐	☐
RIESGOS PSICOSOCIALES			
38.	¿Se han identificado y evaluado los factores de riesgo psicosociales según sexo?	☐	☐
39.	En caso afirmativo, ¿se han analizado los resultados según sexo, con la finalidad de identificar diferencias respecto a la organización del trabajo?	☐	☐
40.	En la identificación y evaluación de riesgos psicosocial ¿se ha empleado el CopsoQIstas21? En caso contrario, ¿qué otro método se ha empleado? _____	☐	☐
41.	El método utilizado ¿facilita y promueve la participación de los trabajadores y de las trabajadoras?	☐	☐
42.	El método utilizado ¿permite evaluar los riesgos de mayor afectación para las mujeres (falta de influencia y posibilidades de desarrollo, exigencias emocionales, inseguridad laboral, conflicto trabajo vida...)?	☐	☐
MEDIDAS PREVENTIVAS Y DE PROTECCIÓN			
43.	¿Los EPI (guantes, calzado, arneses, mascarillas, etc.) tienen tallajes adecuados a la fisionomía de la mujer?	☐	☐
44.	¿La ROPA DE TRABAJO cumplen su objetivo, es cómodas y adecuada a la fisionomía de la mujer?	☐	☐
45.	¿En el diseño de los NUEVOS PUESTOS DE TRABAJO se tienen en cuenta la variabilidad de diferencias biológicas según sexo, dependiendo de quién lo desarrollara?	☐	☐
46.	¿Existe y se promueve en la empresa las medidas preventivas organizativas que facilitan la FLEXIBILIDAD Y LA CONCILIACIÓN LABORAL Y PERSONAL para los hombres y las mujeres por igual?	☐	☐
47.	En caso afirmativo, ¿se analiza el uso de estas medidas con la intención de identificar diferencias según sexo?	☐	☐

		SI	NO
48.	¿Se tiene en cuenta la opinión de hombres y de mujeres en la selección y compra de EQUIPOS DE TRABAJO, MOBILIARIO Y/O HERRAMIENTAS a emplear en el puesto?	☐	☐
49.	¿Se tiene en cuenta la opinión de hombres y de mujeres en la selección y compra de ROPA DE TRABAJO Y DE EQUIPOS DE PROTECCIÓN INDIVIDUAL a emplear en el puesto?	☐	☐
SALUD REPRODUCTIVA, EMBARAZO Y LACTANCIA NATURAL			
50.	¿Se conoce el número de mujeres y de hombres en edad fértil (reproducción, embarazo y lactancia natural) y el puesto de trabajo que desarrolla?	☐	☐
51.	En la evaluación de riesgos de cada puesto de trabajo ¿se han identificado y evaluado los riesgos para la reproducción (para hombres y mujeres), el embarazo y la lactancia?	☐	☐
52.	¿Existe una relación de puestos de trabajo LIBRES DE RIESGOS para la reproducción (para hombres y mujeres), embarazo y lactancia natural?	☐	☐
53.	En caso afirmativo, ¿se ha consultado con la representación legal de las personas trabajadoras?	☐	☐
54.	¿La plantilla está formada e informada sobre estos riesgos para la reproducción, el embarazo y la lactancia y conoce sus derechos?	☐	☐
55.	¿Existe algún protocolo que recoja los pasos a seguir para comunicar en la empresa, el embarazo o lactancia?	☐	☐
56.	En caso afirmativo, el protocolo ¿se basa en la NTP 992 y NTP 993? (ver las referencias bibliográficas incluidas en el protocolo).	☐	☐
57.	En caso afirmativo, la empresa ¿ha informado y formado a la plantilla sobre los pasos a seguir del protocolo?	☐	☐
58.	La empresa ¿prioriza la adaptación o el cambio de puesto de trabajo, a la baja por enfermedad común con la seguridad social o al permiso por riesgo durante el embarazo en la mutua?	☐	☐
ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO			
59.	La empresa ¿tiene un protocolo específico de acoso sexual o por razón de sexo?	☐	☐
60.	En caso afirmativo, ¿ha participado en su acuerdo la RLPT?	☐	☐
61.	En caso afirmativo, la empresa ¿ha informado y formado a la plantilla sobre los pasos a seguir del protocolo?	☐	☐
62.	Los canales de denuncia en la empresa ¿son confidenciales y garantizan la protección de la persona trabajadora frente a quién le acosa?	☐	☐
VIGILANCIA DE LA SALUD			
63.	¿Se ofrece el reconocimiento médico INDIVIDUAL a todas las personas contratadas en la empresa?	☐	☐
64.	¿El reconocimiento médico individual se realiza en el horario laboral de cada persona trabajadora?	☐	☐
65.	¿Los reconocimientos médicos individuales se basan en los riesgos del puesto de trabajo?	☐	☐

		SI	NO
66.	En el desarrollo del reconocimiento médico individual, ¿se tiene en cuenta las diferencias biológicas y las diferentes condiciones de trabajo (y de empleo) de la persona en el puesto (ej. horarios, turnos, tipo de contrato, tipo de jornada, etc.)?	☐	☐
67.	¿Se analizan los resultados COLECTIVOS de salud de las mujeres y de los hombres por separado según el puesto de trabajo y las tareas asignadas?	☐	☐
68.	En caso afirmativo, ¿la información colectiva se utiliza para identificar patologías con mayor incidencia en mujeres o en hombres y actuar en su prevención?	☐	☐
69.	En la empresa ¿se conoce el número de reconocimientos médicos que se realizan y el número de renuncias por puesto de trabajo y según sexo?	☐	☐
70.	En caso afirmativo, ¿el número de renuncias según sexo, es proporcional al número de hombres y mujeres por puesto de trabajo?	☐	☐
71.	¿Se han analizado los datos de salud colectivos, con la finalidad de identificar diferencias de salud por exposición a agentes QUÍMICOS entre mujeres y hombres y puesto de trabajo?	☐	☐
72.	¿Se han analizado los datos de salud colectivos, con la finalidad de identificar diferencias de salud por exposición a agentes BIOLÓGICOS entre mujeres y hombres y puesto de trabajo?	☐	☐
73.	¿Se han analizado los datos de salud colectivos, con la finalidad de identificar diferencias de TRASTORNOS MUSCULOESQUELÉTICOS entre mujeres y hombres y puesto de trabajo?	☐	☐
74.	¿Se han analizado los datos de salud colectivos, con la finalidad de identificar diferencias de SALUD MENTAL entre mujeres y hombres y puesto de trabajo?	☐	☐
FORMACIÓN E INFORMACIÓN			
75.	Todos los puestos de trabajo ¿están incluidos en los planes formativos (de PRL y de desempeño)?	☐	☐
76.	En el diseño de los planes formativos (horarios, duración, presencialidad, formato online, desplazamientos, etc.) ¿se tiene en cuenta las dificultades de acceso de las personas con reducción de jornada, en modalidad de teletrabajo parcial o total, adaptaciones por conciliación, etc.?	☐	☐
77.	En la empresa ¿se cuenta con datos de participación en la formación (en PRL y de desempeño) con la finalidad de identificar diferencias según sexo, para averiguar los motivos y corregirlos?	☐	☐
78.	La empresa ¿ha formado e informado a la plantilla sobre desigualdades de género en la PRL?	☐	☐
79.	La Comisión de Igualdad ¿tiene formación mínima en PRL y en perspectiva de género?	☐	☐
80.	El CSS (o representación de la dirección y de la plantilla) ¿tiene formación mínima en igualdad y en perspectiva de género?	☐	☐
81.	El personal técnico en PRL o modalidad preventiva ¿tiene formación mínima en igualdad y en perspectiva de género?	☐	☐
82.	En los materiales y recursos informativos y formativos ¿se utiliza el lenguaje inclusivo? ¿se evitan mensajes e imágenes que reproducen estereotipos de género?	☐	☐

CONSULTA Y PARTICIPACIÓN

83.	En los procedimientos de participación de los trabajadores y trabajadoras ¿se han establecido formulas específicas para garantizar la participación de las trabajadoras de todos los puestos de trabajo?	☐	☐
84.	¿Se han desarrollado técnicas grupales participativas para abordar los riesgos laborales en todos los puestos de trabajo, en los que participen hombres y mujeres?	☐	☐
85.	¿Las trabajadoras y los trabajadores han participado en la búsqueda de medidas preventivas para intervenir sobre los factores de riesgo laboral?	☐	☐
86.	La empresa ¿cuenta con medios y canales de participación que garanticen la comunicación ágil y dinámica entre la empresa y las personas en teletrabajo parcial y total en la empresa y por puesto de trabajo?	☐	☐
87.	¿Hay mujeres en los grupos de trabajo que se constituyen y en los órganos de representación?	☐	☐
88.	¿Existe una presencia equilibrada de mujeres y hombres en el Comité de Seguridad y Salud?	☐	☐
89.	¿Hay mujeres en la comisión de igualdad?	☐	☐
90.	¿Participan mujeres delegadas en la Junta de Personal o Comité de Empresa y en los Comités de Seguridad y Salud?	☐	☐
91.	¿La representación sindical realiza actividades para recoger la experiencia y conocimiento de las trabajadoras?	☐	☐
92.	¿Existe coordinación entre la representación con funciones específicas en prevención de riesgos laborales y en funciones de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres?	☐	☐

COORDINACIÓN DE ACTIVIDADES ENTRE EMPRESAS

93.	En la empresa ¿se conoce el porcentaje de mujeres que forman parte de empresas EXTERNAS (subcontratadas, ETT, multiservicios...)? ¿qué puestos de trabajo realizan?	☐	☐
94.	La empresa ¿solicita información a las empresas EXTERNAS (subcontratadas, ETT, multiservicios...) sobre la incorporación de la perspectiva de género en la gestión de la PRL?	☐	☐



[Pulsa este enlace para conocer el para qué y por qué es útil esta información y recomendaciones](#)

[Video sobre buenas prácticas para la incorporación de la prevención de riesgos laborales en los planes de igualdad](#)

[Guía Tratamiento de la Prevención de Riesgos Laborales en los diagnósticos y planes de igualdad](#)

CON LA FINANCIACIÓN DE:

AI2024-0011



GOBIERNO
DE ESPAÑA

MINISTERIO
DE TRABAJO
Y ECONOMÍA SOCIAL



FUNDACIÓN
ESTATAL PARA
LA PREVENCIÓN
DE RIESGOS
LABORALES, F.S.P.

