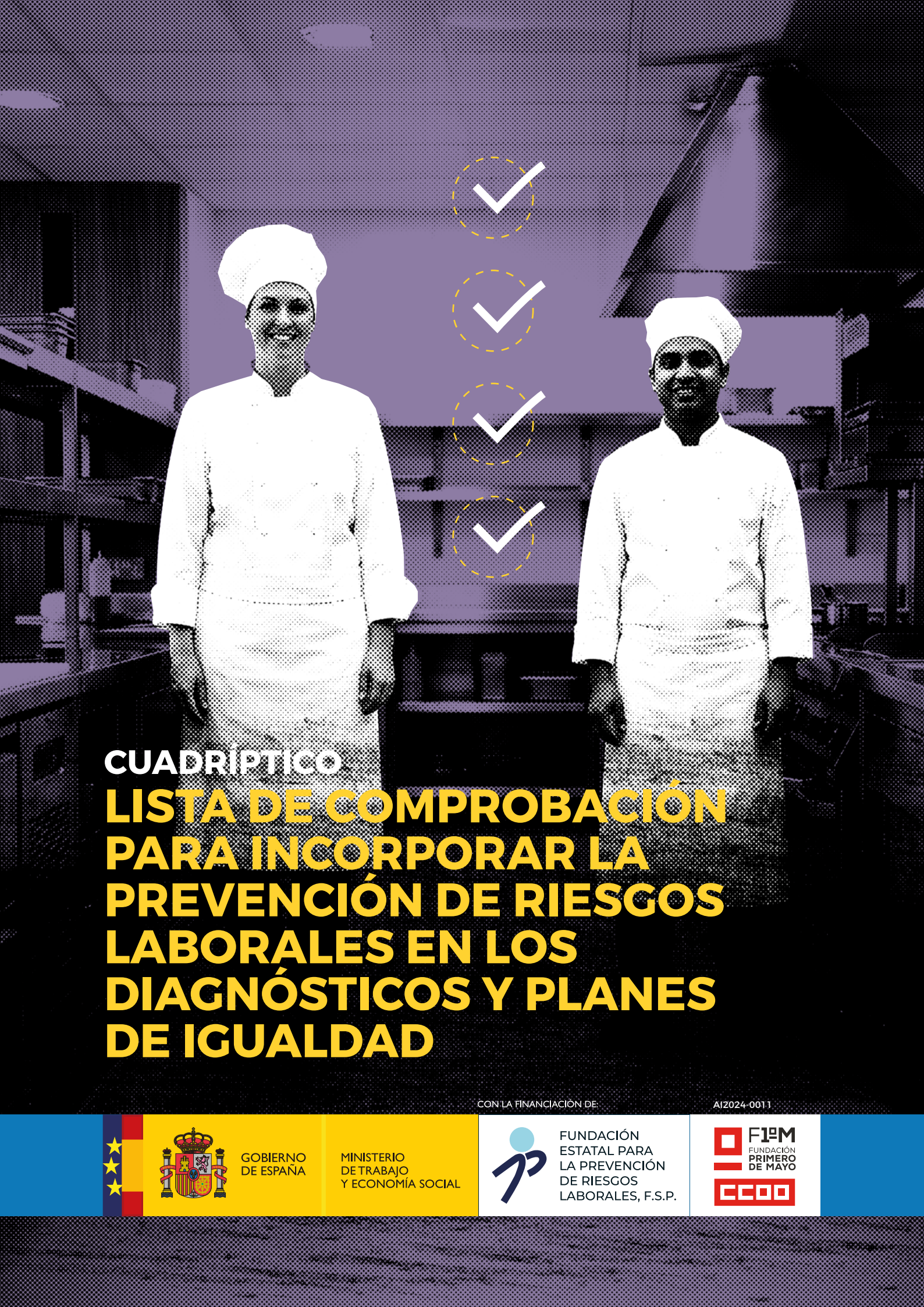




CUADRÍPTICO **LISTA DE COMPROBACIÓN** **PARA INCORPORAR LA** **PREVENCIÓN DE RIESGOS** **LABORALES EN LOS** **DIAGNÓSTICOS Y PLANES** **DE IGUALDAD**

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.



LISTA DE COMPROBACIÓN

LISTA DE COMPROBACIÓN

PARA INCORPORAR LA

PREVENCIÓN DE RIESGOS

LABORALES EN LOS

DIAGNÓSTICOS Y PLANES

DE IGUALDAD

Edita y publica: Fundación Cultural 1º de Mayo -CCOO

Materiales elaborados por: María José Sevilla Zapater y Montse López Bermúdez

Dirección y coordinación: Vicente López Martínez y Valeria Uberti-Bona

Difusión: Lourdes Larripa Ferriz

Gestión y apoyo administrativo: Sergio Alvira Fernández, Lara Criado Bonilla y Lola García Moreno

Diseño gráfico y maquetación: Pilixip

Edición: Valencia, marzo 2026

Este trabajo se realiza al amparo de la convocatoria Intersectorial 2024 de la FEPRL FSP en el marco del proyecto “Conectando la Prevención de Riesgos Laborales y los Planes de Igualdad” (AI2024-0011)

¿PARA QUÉ SIRVE LA LISTA DE COMPROBACIÓN?

Permite comprobar el tratamiento de la prevención de riesgos laborales (PRL) con perspectiva de género, a partir del diagnóstico del plan de igualdad en la empresa, y proporcionar orientaciones y buenas prácticas para la incorporación de la PRL en los planes de igualdad.

¿A QUIÉN VA DIRIGIDA?

Se dirige a la representación legal de las personas trabajadoras (RLPT) que participan en los diagnósticos y planes de igualdad. También es de interés y utilidad a las demás personas que asumen la RLPT, a cualquier persona que forme parte de la Comisión de Igualdad en la empresa, al Comité de Seguridad y Salud (CSS), a la dirección de la empresa y a las personas designadas en materia de prevención, al personal técnico en PRL, y al servicio de vigilancia de la salud.

¿QUÉ INCLUYE LA LISTA DE COMPROBACIÓN?

Permite comprobar el tratamiento de la prevención de riesgos laborales (PRL) con perspectiva de género, a partir del diagnóstico del plan de igualdad en la empresa, y proporcionar orientaciones y buenas prácticas para la incorporación de la PRL en los planes de igualdad.

¿CÓMO UTILIZAR LA LISTA DE COMPROBACIÓN?

La lista de comprobación se puede emplear, desde el momento en el que se crea la Comisión de Igualdad en la empresa. Como RLPT y participante en la Comisión de igualdad, estos son los pasos a seguir: (1) Comparte la Lista de Comprobación con las personas de la Comisión de Igualdad, y propones emplearla en una de sus reuniones. (2) Convocar una reunión de la Comisión de Igualdad para completar la Lista de Comprobación, e invitar al CSS (o en su caso, las delegadas y los delegados de prevención y representación de la empresa), y al personal técnico en PRL.

POLÍTICA PREVENTIVA

Es una declaración formal de intenciones que recoge el compromiso estratégico y las prioridades de la empresa para garantizar unas condiciones de trabajo seguras y saludables. Dicho compromiso se plasma en un documento oficial que acorde con la política global de la empresa, sirve de guía y hoja de ruta para la definición de acciones preventivas.

PREGUNTAS

	SI	NO
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)?	☐	☐

RECOMENDACIÓN

Si alguna de las respuestas es NO, ¿qué se puede hacer desde Igualdad?

Derivar al CSS y/o a las personas implicadas en PRL, la necesidad de definir y consensuar una política preventiva específica para la empresa con objetivos que desarrollen la perspectiva de género.

¿Para qué es útil esta información? Y ¿Por qué es importante esta información?

- Incluir en la política preventiva el compromiso expreso de la empresa y su modalidad preventiva ([artículo 10 del RD 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención](#)) para: (1) Proponer soluciones específicas frente a los riesgos derivados de las desigualdades de género y las diferencias biológicas. (2) Incorporar la variable sexo y edad en el plan de prevención de un modo transversal e integral. (3) Mencionar que exista una relación entre el PI y el Plan de PRL. Así como, un trabajo coordinado y colaborativo entre la Comisión de Igualdad y el CSS.
- Dar prioridad y destacar el principio preventivo del [artículo 15.1d\) LPRL](#) para la adaptación del puesto de trabajo a la persona.

DATOS DE SALUD

Es información detallada sobre el estado físico y mental de las trabajadoras y los trabajadores, incluyendo historial médico, diagnósticos, resultados de pruebas, hábitos y exposición a riesgos laborales, utilizados para evaluar y controlar los riesgos, proteger la salud de las personas trabajadoras y cumplir con la normativa, bajo estricta protección de datos, limitando el acceso a personal autorizado. Solo en los casos de accidente de trabajo y enfermedad profesional, dada la necesidad de investigar las causas, es posible disponer de más información a emplear en exclusiva con fines preventivos. En los demás casos, será preciso el consentimiento expreso e individual de la persona afectada por el daño.

PREGUNTAS

	SI	NO
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?	☐	☐

RECOMENDACIÓN

Si alguna de las respuestas es NO, ¿qué se puede hacer desde Igualdad?

La Comisión de Igualdad debe tener acceso a la información de daños por contingencia profesional (AT y EP). Si los datos no se analizan para cada variable, se solicitará a la dirección de la empresa la necesidad de disponer de ellos (ej. últimos 3 años).

¿Para qué es útil esta información? Y ¿Por qué es importante esta información?

- Facilitar información disponible en la empresa sobre los casos de AT y EP (con y sin baja) y sus variables predefinidas (sexo, edad, puesto, 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, antigüedad en el puesto...) para: (1) Analizar los resultados e identificar diferencias y desigualdades entre trabajadoras y trabajadores, a partir de las cuales planificar acciones preventivas. (2) Emplear la información de daños a la salud para realizar una vigilancia individual y colectiva de calidad. (3) Conectar con la vuelta, retorno o reincorporación segura y saludable tras un periodo de incapacidad temporal.
- También es interesante recopilar información sobre contingencias comunes (accidente no laboral y enfermedad común), aunque en este caso, la información estará todavía más limitada a la información que facilite voluntariamente, la persona afectada por el daño.

RIESGOS GENERALES

La identificación y evaluación de riesgos es el proceso mediante el cual la empresa se detiene a observar sus instalaciones y cada puesto de trabajo para descubrir qué situaciones pueden causar un daño a la salud (identificar) y qué probabilidad hay de que eso ocurra y cuál es su gravedad (evaluar). En resumen: es mirar antes de que pase nada para decidir dónde es más urgente actuar y poner medidas preventivas.

PREGUNTAS

	SI	NO
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?	☐	☐

RECOMENDACIÓN

Si alguna de las respuestas es NO, ¿qué se puede hacer desde Igualdad?

Trasladar a la dirección de la empresa la necesidad de ser más exigentes en la calidad de la información y resultados en la gestión de la PRL con perspectiva de género; y potenciar la consulta y la participación de la plantilla (y su RLPT), en la mejora de sus condiciones de trabajo.

¿Para qué es útil esta información? Y ¿Por qué es importante esta información?

- Planificar la elaboración de una descripción de los puestos de trabajo, real y en la que participen las trabajadoras y los trabajadores que lo desarrollan.
- Comprobar si hombres y mujeres que trabajan en un mismo puesto desarrollan las mismas tareas y las realizan de la misma forma.
- Contrastar la información que la empresa facilita en la descripción de las tareas de cada puesto de trabajo con la información que proporcionan las personas del puesto.
- Realizar una descripción de los centros y los lugares de trabajo, identificando los equipos utilizados, los productos químicos empleados, los agentes biológicos con los que puede haber contacto, y los correspondientes peligros derivados de las condiciones materiales y organizativas de trabajo. Prestar especial atención a las diferencias en cuanto a exposición directa e indirecta.
- Preguntar a las personas expuestas (todas o parte significativa), cuando se acude a observar y/o evaluar el puesto de trabajo, explicando el objetivo y la necesidad de recoger su percepción.
- Proponer metodologías participativas que integren a las personas trabajadoras y a las mujeres en particular, en la mejora de sus condiciones de trabajo (grupos de discusión, método COPSPQ-ISTAS21 y el método ERGOPAR).
- Organizar grupos de discusión para profundizar en la identificación de causas de la exposición a riesgos.

- Identificar en las evaluaciones de riesgos iniciales, los puestos con riesgo para la reproducción, el embarazo y/o la lactancia natural, listando aquellos que no tienen riesgo.
- Identificar y evaluar todos los factores de riesgo posibles, no solamente aquellos susceptibles de producir accidentes de trabajo, prestando especial atención a los riesgos ergonómicos, los riesgos psicosociales y el riesgo químico.
- Rechazar la escasa valoración de peligrosidad y nivel de riesgo en los puestos de trabajo desarrollados por mujeres, e indagar sobre la exposición real.
- Realizar un control y seguimiento de los datos epidemiológicos (vigilancia de la salud) de origen laboral para visibilizar y prevenir los accidentes y enfermedades por agentes químicos, físicos y biológicos, riesgos ergonómicos y psicosociales.
- Potenciar y facilitar la participación directa de la RLPT en la descripción de los puestos de trabajo, el proceso de identificación y evaluación de riesgos laborales, y la búsqueda y propuesta de medidas preventivas.

RIESGOS HIGIÉNICOS

Son aquellas condiciones presentes en el trabajo que pueden provocar un deterioro de la salud de las personas trabajadoras debido a la exposición a agentes ambientales. Se clasifican en tres categorías: agentes químicos (polvo, humos, gases o vapores de productos de limpieza o industriales), agentes físicos (ruido, vibraciones, calor o frío, radiaciones o iluminación) y agentes biológicos (virus, bacterias, hongos, parásitos, etc.). Este tipo de agentes no son visibles ni medibles a simple vista, por lo que es necesario proceder a su análisis y evaluación higiénica. En su identificación y medición, además de la observación directa se emplean aparatos de medición para comprobar el nivel de riesgo y planificar las mejores medidas preventivas.

PREGUNTAS

	SI	NO
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?	☐	☐

RECOMENDACIÓN

Si alguna de las respuestas es NO, ¿qué se puede hacer desde Igualdad?

(1) Derivar al CSS y/o a las personas implicadas en PRL, la necesidad de planificar acciones específicas para la identificación del riesgo, análisis de las causas de exposición y la evaluación del riesgo (si no se conoce) y, en consecuencia, proponer medidas preventivas fruto del consenso y la participación de hombres y mujeres del puesto. (2) Trasladar a la dirección de la empresa la necesidad de establecer mecanismos de coordinación eficaces entre la modalidad preventiva en la empresa y el servicio de vigilancia de la salud.

¿Para qué es útil esta información? Y ¿Por qué es importante esta información?

- Conocer —por medio de la información y la formación— las sustancias químicas presentes en los puestos de trabajo y los efectos en la salud de las mujeres y de los hombres. Recopilar todas las Fichas de Datos de Seguridad de los productos.
- Exigir la sustitución de las sustancias químicas más peligrosas para la salud, primando la eliminación. Si no es posible al 100%, aplicar el principio de precaución (ante cualquier sospecha, evitar la exposición).
- Planificar la adaptación de los estudios higiénicos de los que dispone la empresa, para que identifiquen los efectos en la salud de las mujeres.
- Seleccionar para la toma de datos con equipos de medición, a hombres y mujeres representativas del colectivo de personas que desarrollan el puesto. Algunas de las variables a considerar serán: ubicación física (más o menos cerca del foco), dimensiones antropométricas, diferencias biológicas según sexo, condiciones de trabajo (y de empleo), y la edad, entre otras.
- Comprobar que los equipos de protección individual (mascarilla, guantes, cascos, etc.) protegen de los agentes químicos, físicos y biológicos, por igual, a hombres y a mujeres.
- Tener en cuenta la actividad laboral de las empresas subcontratadas y poner en marcha los mecanismos de coordinación de actividades empresariales. Muchas actividades subcontratadas (limpieza, mantenimiento, eliminación de plagas...) pueden suponer un riesgo higiénico adicional.

RIESGOS ERGONÓMICOS

Son aquellos factores de las condiciones de trabajo que pueden derivar en la aparición de trastornos musculoesqueléticos debido a un desajuste entre las capacidades de la persona trabajadora y las demandas del puesto. Los principales riesgos ergonómicos son los asociados a la manipulación manual de cargas (levantamiento, transporte, empuje y/o arrastre), ejercer fuerzas, las posturas forzadas, y los movimientos repetitivos de miembros superiores (brazo, codo, antebrazo y manos/muñecas). Cuando el riesgo ergonómico no es suficientemente conocido para proceder a su eliminación, es preciso realizar la evaluación de riesgos ergonómicos y adaptar el puesto de trabajo a la persona, teniendo en cuenta que cada persona tiene unas características antropométricas (altura, dimensiones, peso, etc.), una biología diferente, unas condiciones de trabajo (y de empleo) distintas, etc.

PREGUNTAS

	SI	NO
30. En la evaluación de riesgos ergonómica ¿se especifican las características personales y antropométricas de las personas que desarrollan el puesto de trabajo?	☐	☐
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 al 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?	☐	☐

RECOMENDACIÓN

Si alguna de las respuestas es NO, ¿qué se puede hacer desde Igualdad?

- (1) Derivar al CSS y/o a las personas implicadas en PRL, la necesidad de planificar acciones específicas para la identificación del riesgo, análisis de las causas de exposición y la evaluación del riesgo (si no se conoce) y, en consecuencia, proponer medidas preventivas fruto del consenso y la participación de hombres y mujeres del puesto.
- (2) Trasladar a la dirección de la empresa la necesidad de establecer mecanismos de coordinación eficaces entre la modalidad preventiva en la empresa y el servicio de vigilancia de la salud.

¿Para qué es útil esta información? Y ¿Por qué es importante esta información?

- Disponer de datos antropométricos actuales, de la población trabajadora según sexo, edad y país de procedencia. Al menos, a nivel de empresa y centro de trabajo.
- Aplicar metodologías de evaluación de riesgos ergonómicos (con datos antropométricos actuales) que permitan identificar el sexo de las personas trabajadoras y valore la exposición real, y la interacción de los riesgos ergonómicos con la organización del trabajo, las condiciones ambientales, el ruido, iluminación, etc.
- Seleccionar para la observación directa en la toma de datos, a diferentes personas, hombres y mujeres que, además, sean representativas del colectivo en cuanto a sus características antropométricas, edad, raza, etc.
- Diseñar en origen y adaptar los puestos de trabajo para la persona (para el 100%), sea hombre o mujer. Si no es posible, al menos para la 'mediana' (medidas más frecuentes), no para la 'media' (que puede estar muy alejada de la realidad).

RIESGO PSICOSOCIAL

Son condiciones de trabajo derivadas de una deficiente organización del trabajo que perjudican la salud de las personas trabajadoras. Se clasifican en varios grupos de riesgo: exigencias del trabajo, conflicto trabajo-vida, control sobre el trabajo, apoyo social, compensaciones e inseguridad. El riesgo psicosocial se debe evaluar siempre, ya que de otro modo no es posible identificarlo. La evaluación de riesgos psicosocial es el estudio que identifica y analiza cómo influye la organización del trabajo y las condiciones de trabajo (y empleo) en la salud mental, emocional y física de las personas trabajadoras. Una mala o deficiente organización del trabajo pueden generar situaciones de estrés, ansiedad o agotamiento, además de desigualdades de género.

PREGUNTAS

	SI	NO
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...)?	☐	☐

RECOMENDACIÓN

Si alguna de las respuestas es NO, ¿qué se puede hacer desde Igualdad?

(1) Derivar al CSS y/o a las personas implicadas en PRL, la necesidad de planificar acciones específicas para la identificación del riesgo, análisis de las causas de exposición y la evaluación del riesgo psicosocial y, en consecuencia, proponer medidas preventivas fruto del consenso y la participación de hombres y mujeres de cada puesto y departamento. (2) Trasladar a la dirección de la empresa la necesidad de establecer mecanismos de coordinación eficaces entre la modalidad preventiva en la empresa y el servicio de vigilancia de la salud.

¿Para qué es útil esta información? Y ¿Por qué es importante esta información?

- Aplicar el método para la evaluación y prevención de los riesgos psicosociales CoPsoQ-istas21 que, entre otros beneficios metodológicos, permite analizar y presentar los resultados diferenciados según sexo.
- Incluir en la evaluación de riesgos psicosociales a todos los puestos de trabajo en la empresa y centro de trabajo. La identificación de riesgos debe contemplar las variables básicas de las desigualdades de salud: ocupación, género y edad.

MEDIDAS PREVENTIVAS Y DE PROTECCIÓN

Son todas las acciones que a partir de la identificación, análisis y evaluación de los riesgos laborales se proponen y se programan como actividades necesarias para eliminar o reducir y controlar los riesgos laborales. La medida preventiva actúa sobre el origen del riesgo identificado (técnicas, de diseño y organizativas), y las medidas de protección sobre la persona (colectiva e individual, formación e información). En cualquier caso, ambas son medidas que se han de diseñar de manera que protejan por igual y con la misma eficacia a la mujer y al hombre, respetando sus diferencias biológicas y sociales.

PREGUNTAS

	SI	NO
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?	☐	☐
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?	☐	☐

RECOMENDACIÓN

Si alguna de las respuestas es NO, ¿qué se puede hacer desde Igualdad?

Trasladar a la dirección de la empresa la necesidad de establecer una coordinación y comunicación diaria entre los departamentos de compras, ingeniería, mantenimiento, etc.

¿Para qué es útil esta información? Y ¿Por qué es importante esta información?

- Evidenciar la necesidad de establecer una coordinación y comunicación diaria entre los distintos departamentos para transversalizar la perspectiva de género y seguir avanzando en la integración global en la gestión empresarial.
- Establecer protocolos de trabajo para la adquisición o diseño de cualquier elemento (herramienta, máquina, espacio, epi, ropa de trabajo, uniforme, etc.) se compruebe que sirve, se adapta y es igual de eficaz y cómodo para las mujeres como para los hombres, para la persona más alta y para la más baja, según todos los perfiles antropométricos. Dicho protocolo, ha de incluir la participación directa de los trabajadores y trabajadoras usuarias.
- Incorporar en el diseño inicial y en la mejora y adaptación de puestos de trabajo el análisis de cómo los cambios organizativos pueden influir negativamente en la vida personal y familiar fuera del ámbito laboral, para facilitar mejoras en la conciliación real de hombres y mujeres.
- Constituir equipos y grupos de trabajo con presencia lo más equilibrada posible entre hombres y mujeres de cada departamento y área, favorecer relaciones sociales y fomentar la cultura de igualdad.
- Facilitar la adopción de medidas de conciliación por igual, para hombres y mujeres en la empresa.
- Llevar a cabo el seguimiento y control de las medidas preventivas planificadas, por medio de mecanismos de coordinación permanentes entre las personas responsables, y dar la voz de alerta ante situaciones o indicadores con perspectiva de género, tales como: (1) Recibir quejas de salud laboral informadas por las trabajadoras. (2) Registrar daños a la salud con mayor incidencia de trabajadoras. (3) Registrar un aumento de accidentes o enfermedades profesionales en puestos feminizados. (4) Comprobar que las medidas preventivas, interfieren o empeoran cualquier situación, provocando daños colaterales que perjudican a las trabajadoras.

SALUD REPRODUCTIVA, EMBARAZO Y LACTANCIA NATURAL

Es una parte fundamental de la prevención, porque aquí además de proteger la salud de la persona trabajadora, también se protege la de su descendencia. Esta área de la prevención se centra en la identificación y análisis de aquellas condiciones de trabajo (seguridad, higiene, ergonomía y psicosociología) que pueden afectar a la capacidad de hombres y de mujeres para tener descendencia, o que pueden ser peligrosas para la salud de la trabajadora y de su bebé, durante los meses de gestación y durante la lactancia natural.

PREGUNTAS

	SI	NO
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?	☐	☐

RECOMENDACIÓN

Si alguna de las respuestas es NO, ¿qué se puede hacer desde Igualdad?

Derivar al CSS y/o a las personas implicadas en PRL, la necesidad de planificar acciones específicas en el desarrollo y seguimiento del protocolo de actuación, y establecer mecanismos reales de coordinación entre la modalidad preventiva en la empresa y el servicio de vigilancia de la salud.

¿Para qué es útil esta información? Y ¿Por qué es importante esta información?

- Planificar la actualización de las evaluaciones de riesgo por puesto de trabajo, teniendo en cuenta la posible exposición a riesgos para la reproducción, para el embarazo y lactancia natural (aunque no haya en ese momento ningún caso).
- Definir un protocolo de actuación, consensuado y negociado con la RLPT, que establezca una coordinación real y eficaz con el servicio de prevención (si es esta la modalidad preventiva por la que opta la empresa), el servicio de vigilancia de la salud y la mutua colaboradora con la seguridad social.
- Informar y formar a la plantilla sobre los pasos a seguir en la aplicación del protocolo, para que lo conozca y sepa actuar de forma rápida y ágil en cada situación de embarazo y/o lactancia natural que se dé.
- Sensibilizar sobre la importancia de realizar un seguimiento de la eficacia del protocolo en sí, ya que el hecho de que exista no garantiza la seguridad de la mujer.

ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

Estos dos comportamientos pueden darse en el ámbito laboral y los sufren de forma mayoritaria las mujeres. El acoso sexual tiene el objetivo o el efecto de atentar contra la dignidad de la persona, creando un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. La clave es el deseo sexual o la conducta de naturaleza sexual. El acoso por razón de sexo es un comportamiento hostil en el que no hay una intención sexual. Es una discriminación basada en estereotipos de género o en la desvalorización de la mujer.

PREGUNTAS

	SI	NO
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?	☐	☐

RECOMENDACIÓN

Si alguna de las respuestas es NO, ¿qué se puede hacer desde Igualdad?

Derivar al CSS y/o a las personas implicadas en PRL, la necesidad de planificar acciones específicas en el desarrollo y seguimiento del protocolo de actuación, y establecer mecanismos reales de coordinación entre la modalidad preventiva en la empresa y el servicio de vigilancia de la salud.

¿Para qué es útil esta información? Y ¿Por qué es importante esta información?

- Definir un protocolo de actuación, consensado, ágil y negociado con la RLPT, y establecer una coordinación real y eficaz con el servicio de prevención (si es esta la modalidad preventiva por la que opta la empresa) y el servicio de vigilancia de la salud.
- Dotar el procedimiento de una serie de medidas cautelares efectivas que aseguren el alejamiento del acosador, de la víctima.
- Informar y formar a la plantilla sobre los pasos a seguir en la aplicación del protocolo, para que lo conozca y sepa actuar de forma rápida y ágil en cada comportamiento que se dé o del que se sospeche.
- Sensibilizar a las personas para que sean capaces de identificar estos comportamientos, e informar a su RLPT y a la empresa, para que actúe.
- Sensibilizar sobre la importancia de realizar un seguimiento de la eficacia del protocolo en sí.
- Evaluar si la organización del trabajo (aislamiento, jerarquías excesivas, falta de protocolos, etc.) está facilitando que ocurran estos comportamientos.
- Analizar e investigar en la empresa, preguntando a la plantilla sobre micromachismos, situaciones violentas, etc.

VIGILANCIA DE LA SALUD

Es una herramienta más de la PRL, a nivel individual y colectivo. El seguimiento médico que hace la empresa a través de la vigilancia de la salud permite comprobar, de forma periódica, si las condiciones de trabajo están afectando a la salud de la plantilla. Debe ser un examen específico diseñado según los riesgos de cada puesto de trabajo. Además, el análisis epidemiológico de los datos médicos del colectivo de personas, hombres y mujeres que desarrollan un mismo puesto de trabajo y una actividad laboral concreta, es un buen indicador para dar la voz de alerta, e identificar riesgos comunes y mejorar las condiciones de trabajo.

PREGUNTAS

	SI	NO
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?	☐	☐
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?	☐	☐

RECOMENDACIÓN

Si alguna de las respuestas es NO, ¿qué se puede hacer desde Igualdad?

Derivar al CSS y/o a las personas implicadas en PRL, la necesidad de planificar acciones específicas en coordinación con la modalidad preventiva en la empresa y el servicio de vigilancia de la salud.

¿Para qué es útil esta información? Y ¿Por qué es importante esta información?

- Negociar en la empresa y con el servicio de vigilancia de la salud, acciones específicas a nivel individual y colectivo para ofrecer un servicio y resultados según sexo, útiles y de calidad preventiva.
- Acordar el desarrollo de los reconocimientos médicos individuales dentro de la jornada laboral, facilitando el acceso por igual a todas las personas trabajadoras (tiempo efectivo, desplazamiento, accesibilidad, sin que suponga un gasto extra por el hecho de acudir, ni un perjuicio organizativo y productivo, etc.).
- Crear mecanismos de coordinación real entre vigilancia de la salud y la modalidad preventiva en la empresa, para una prevención eficaz y multidisciplinar.

FORMACIÓN E INFORMACIÓN

Es un proceso de comunicación y de aprendizaje que ha de ser permanente, tanto en prevención de riesgos laborales, como en el desempeño del trabajo de cada persona y en cada puesto. La información a trasladar por medio de entrega de documentación, charlas informativas o sesiones formativas, ha de ser específica, comprensible, actualizada y adaptarse a cada persona y puesto.

PREGUNTAS

		SI	NO
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?	☐	☐

RECOMENDACIÓN

Si alguna de las respuestas es NO, ¿qué se puede hacer desde Igualdad?

Trasladar a la dirección de la empresa la necesidad de ser más exigentes en la calidad de la información, formación y resultados en la gestión de la PRL con perspectiva de género; y potenciar la consulta y la participación de la plantilla (y su RLPT) en la mejora de sus condiciones de trabajo.

¿Para qué es útil esta información? Y ¿Por qué es importante esta información?

- Formar e informar sobre el puesto de trabajo en materia de PRL (y con perspectiva de género) y para el desempeño de las tareas asignadas y la mejora continua de capacidades y habilidades (ej. Tecnológicas).
- Priorizar la formación presencial en jornada de trabajo a la formación online en diferido, para facilitar en todos los puestos de trabajo, el acceso y atención real del alumnado durante la formación proporcionada, sin que suponga además una acumulación de tareas. Por ejemplo, en los puestos de oficina se emplea a menudo la formación online en diferido y sin paro en la actividad; y en producción es presencial durante la jornada parando la actividad laboral para asistir a la sesión formativa.
- Establecer un plan de acogida a las mujeres para la vuelta al trabajo, tras su permiso de maternidad, periodo de lactancia o incapacidad temporal (de 61 días o más), excedencias, etc. que incluya la información y la formación específica que se ha facilitado e impartido durante su ausencia, en la empresa y en su puesto de trabajo.

CONSULTA Y PARTICIPACIÓN

La participación individual es un derecho y un pilar básico en la PRL. Participar significa dejar de ser un simple receptor de normas, significa ser un sujeto activo que aporta en la mejora de las condiciones de trabajo. Para la integración real de la PRL y de la perspectiva de género en la gestión global de la empresa se precisa de la participación directa de las mujeres en plantilla. Además, a nivel colectivo, las mujeres trabajadoras han de ser parte e intervenir en la toma de decisiones de la empresa. En PRL los delegados y las delegadas son figuras clave juntos al órgano paritario del CSS (para empresas de 50 o más personas en plantilla). Y en igualdad, con la Comisión de Igualdad, donde las mujeres también han de estar presentes. Y en general, como en cualquier otro grupo o equipo que se constituya en la empresa.

PREGUNTAS

		SI	NO
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?	☐	☐

RECOMENDACIÓN

Si alguna de las respuestas es NO, ¿qué se puede hacer desde Igualdad?

Trasladar a la dirección de la empresa la necesidad de ser más exigentes en la calidad de los resultados en la gestión de la PRL con perspectiva de género; y potenciar la consulta y la participación de la plantilla (y su RLPT) en la mejora de sus condiciones de trabajo.

¿Para qué es útil esta información? Y ¿Por qué es importante esta información?

- Crear canales accesibles y dar voz a puestos feminizados.
- Garantizar la participación directa de las mujeres en el proceso de mejora de las condiciones de trabajo.
- Fomentar el compromiso sindical interno para conseguir una mayor participación y representación femenina en las secciones sindicales, los comités de empresa, estructura del sector, órganos de negociación y propuesta, etc.
- Fomentar la concienciación y sensibilización de las trabajadoras y los trabajadores para lograr una mayor participación como RLPT, asistiendo e involucrándose en las jornadas y acciones formativas e informativas.

COORDINACIÓN DE ACTIVIDADES ENTRE EMPRESAS

Se trata del conjunto de medidas que deben ponerse en marcha en las empresas cuando hay trabajadores y trabajadoras que prestan servicios para la empresa principal, ya sea en las instalaciones o no. Ambas empresas (la principal y la externa) tienen responsabilidades. Su coordinación es una parte crucial de la gestión de la PRL, especialmente cuando la externa presta servicios de limpieza, de mantenimiento o de seguridad, donde suele darse una fuerte segregación de género.

PREGUNTAS

		SI	NO
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?	☐	☐

RECOMENDACIÓN

Si alguna de las respuestas es NO, ¿qué se puede hacer desde Igualdad?

Derivar al CSS y/o a las personas implicadas en PRL, la necesidad de planificar acciones específicas en coordinación con la modalidad preventiva en la empresa y el servicio de vigilancia de la salud.

¿Para qué es útil esta información? Y ¿Por qué es importante esta información?

- Recabar el número de mujeres y de hombres que han prestado sus servicios para la empresa principal en el último año.
- Analizar su distribución según sexo y puesto de trabajo, e identificar si la distribución es equitativa o si, por el contrario, puede estar generando desigualdades.
- Proponer mejoras en igualdad efectiva en coordinación con las empresas externas.

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.

