

FOLLETO

HERRAMIENTA DE CONTROL Y DE PARTICIPACIÓN SINDICAL EN LA IDENTIFICACIÓN Y EVALUACIÓN DE RIESGOS CON PERSPECTIVA DE GÉNERO



CON LA FINANCIACIÓN DE:

AI2024-0020



GOBIERNO
DE ESPAÑA

MINISTERIO
DE TRABAJO
Y ECONOMÍA SOCIAL



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



F1ºM
FUNDACIÓN
PRIMERO
DE MAYO



FOLLETO

**HERRAMIENTA DE CONTROL Y
DE PARTICIPACIÓN SINDICAL
EN LA IDENTIFICACIÓN Y
EVALUACIÓN DE RIESGOS CON
PERSPECTIVA DE GÉNERO**

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

Materiales elaborados por: Montse López Bermúdez y Mayka Muñoz Ruíz

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

Agradecimientos:

Queremos agradecer la atenta lectura y aportaciones a: Ana María Polo García (vocal en la comisión ejecutiva de la Federación de servicios a la Ciudadanía de CCOO), Montserrat Sanahuja Ferrando (Responsable de la Secretaría de Salud Laboral de la Federació de Servicios de CCOO de Cataluña), Susana Martínez Sande (Asesora de la Secretaría de Negociación Colectiva, Salud Laboral y Transiciones de CCOO de Galicia), Ana García Oliver (Asesora de la Secretaría de Salud Laboral de CCOO de Madrid Región), Alfonso Ríos Velada (Responsable de la Secretaría de Salud Laboral y Medio Ambiente de CCOO de Euskadi) y a María José López Garrido (Responsable de la secretaria de Salud Laboral y Sostenibilidad Medioambiental de CCOO de Andalucía).

Diseño gráfico y maquetación: Pilixip

Edición: Valencia, junio 2026

Este trabajo se realiza al amparo de la convocatoria Intersectorial 2024 de la FEPRL FSP en el marco del proyecto "Evaluar los riesgos en el ámbito laboral con mirada de género" (Código de Acción AI2024-0020).

ÍNDICE

PRESENTACIÓN.....	7
1. ¿QUÉ CONCEPTOS DEBES TENER CLAROS?	8
2. ¿EN QUÉ NORMATIVA TE PUEDES APOYAR?	11
3. ¿POR QUÉ Y PARA QUÉ TU INTERVENCIÓN?	13
4. ¿CÓMO LLEVAR A CABO UNA ACCIÓN SINDICAL EN LA IDENTIFICACIÓN Y EVALUACIÓN DE RIESGOS CON PERSPECTIVA DE GÉNERO?	15
Cuestionario para identificar si una evaluación de riesgos laborales ha incorporado adecuada- mente la perspectiva de género	18
5. ¿CÓMO PUEDE SER EL DÍA A DÍA DE LA ACCIÓN SINDICAL CON PERSPECTIVA DE GÉNERO?	24



PRESENTACIÓN

La labor de las delegadas y delegados de prevención es el pilar fundamental de la salud y seguridad en el trabajo. Son la voz de la plantilla y las personas que vigilan que los entornos laborales sean seguros y saludables. Pero la realidad nos dice que, en estos entornos laborales, los riesgos laborales no son neutros.

Las condiciones de trabajo, la organización, los equipos y hasta los propios riesgos se experimentan y perciben de manera diferente en función del género. Aspectos como la doble presencia, las diferencias en la exposición a ciertos contaminantes, la infravaloración de los riesgos psicosociales o el diseño ergonómico estándar, pueden generar riesgos invisibles que afectan desproporcionadamente a una parte de la plantilla, a las mujeres trabajadoras.

El objetivo de una acción sindical con mirada de género no es añadir otro tema más a las reivindicaciones, sino introducir en lo que ya se hace las herramientas necesarias para que todas las condiciones de trabajo, de todas las personas trabajadoras, sean objeto de prevención de riesgos laborales (PRL) en las empresas.

Este folleto no es solo una guía, es una llamada a la acción. Se trata de invitar a dar un paso adelante e incorporar, de manera activa y consciente, la perspectiva de género en cada acción, asamblea, evaluación, cada visita y cada negociación. Al hacerlo, no solo se visibiliza y protege a las mujeres trabajadoras, sino que se estará construyendo un sistema preventivo más completo, justo y eficaz para todos y todas.

Entender la perspectiva de género no es una opción, es la actualización necesaria para hacer de la PRL una herramienta de justicia y salud integral en el siglo XXI. El compromiso de los delegados y las delegadas de prevención con la igualdad es la mejor herramienta de prevención.

Este folleto propone las herramientas para asegurar que en la identificación y la evaluación de riesgos en las empresas tengan en cuenta las diferencias biológicas (sexo) y las desigualdades de género en función de las atribuciones sociales distintas a hombres y mujeres.

La información que tratamos en este folleto se completa con las siguientes herramientas:

- Guía: [Identificar y evaluar los riesgos con perspectiva de género en el ámbito laboral](#).
- Videocápsula: [5 imprescindibles para una identificación y evaluación de riesgos con perspectiva de género](#).

Empezamos por tener los conceptos claros, el apoyo legal y las funciones y competencias de los delegados y delegadas de prevención para plantear una propuesta de intervención identificando aspectos a valorar y las acciones consecuentes a realizar.



**Es hora de asegurar que la PRL
no deje a ninguna persona atrás.**

1.

¿QUÉ CONCEPTOS DEBES TENER CLAROS?

Condiciones de trabajo

El concepto legal (art. 4 de La Ley /1995 Ley de Prevención de Riesgos Laborales) de condiciones de trabajo se refiere a cualquier característica del entorno laboral que pueda influir significativamente en la seguridad y salud del trabajador o de la trabajadora, incluyendo factores objetivos y subjetivos como el entorno físico, la jornada, los horarios, el salario, la organización del trabajo.

Dentro de “cualquier característica que pueda influir en la seguridad y salud” se encuentran también, por ejemplo, las altas exigencias emocionales en sectores de cuidados o la falta de autonomía causante de un estrés crónico. Los daños consecuentes deben ser reconocidos al mismo nivel que el accidente de trabajo o la enfermedad profesional, ya que impacta de forma profunda y persistente en la salud mental y el bienestar integral de las trabajadoras.

Principios de la actividad preventiva

La prevención no puede hacerse de cualquier manera. La intervención preventiva en los centros de trabajo se rige por unos principios jerárquicos que deben ser respetados, tanto por criterios de eficacia como porque así viene reflejado en la ley: se debe comenzar por evitar los riesgos siempre que sea posible. Si no se pueden evitar, se deben evaluar y combatir en su origen. Otros principios clave incluyen adaptar el trabajo a la persona, tener en cuenta la evolución de la técnica, sustituir lo peligroso por lo menos peligroso, planificar la prevención, anteponer la protección colectiva a la individual y dar las instrucciones adecuadas a los trabajadores y a las trabajadoras.

Identificar y evaluar riesgos

Identificar y evaluar los riesgos laborales es un proceso sistemático que incluye identificar los peligros que pueden afectar a las personas en el desempeño de su trabajo, evaluar aquellos que no se hayan podido evitar para conocer su probabilidad y gravedad, y por último establecer medidas de control para eliminar o reducir los riesgos, garantizando así la seguridad y salud de los trabajadores y las trabajadoras. Este proceso es obligatorio para todas las empresas.

Pero no hay que olvidar, que identificar y evaluar los riesgos laborales no es el fin, sino que el objetivo final de la PRL no puede ser otro que la mejora de las condiciones de trabajo de la población trabajadora.

Sexo y Género

Para identificar y evaluar correctamente los riesgos, debemos diferenciar dos conceptos que afectan directamente a la salud laboral de las personas trabajadoras:

CONCEPTO	DEFINICIÓN	IMPACTO EN LA PRL
SEXO	Son las diferencias biológicas y físicas (genéticas, hormonales, anatómicas) entre hombres y mujeres.	Afecta a las diferencias biológicas en la exposición: talla de los EPI, la absorción de contaminantes, los efectos en el sistema reproductor, los riesgos ergonómicos por esfuerzo físico, etc.
GÉNERO	Son las diferencias que se presentan en la vida de mujeres y hombres en relación con la adscripción de roles diferentes partiendo de su diferencia sexual. Estos roles diferenciados no son universales, difieren histórica y culturalmente, son construcciones sociales, y se pueden cambiar.	Afecta a las desigualdades en la exposición como, por ejemplo: la segregación profesional (puestos más precarios o peor valorados), la multiexposición por doble jornada (laboral y familiar), y la invisibilidad de riesgos psicosociales.

Modelo neutro y androcéntrico de la PRL

Según el Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST) las investigaciones, las metodologías, los criterios técnicos, las normativas de PRL etc. se diseñaron bajo una supuesta neutralidad de género, pero en realidad están sesgadas al ignorar las diferencias específicas y desigualdades entre hombres y mujeres. Esto se traduce en una discriminación indirecta: aunque la ley no prohíbe nada sobre las mujeres explícitamente, sí las perjudica al no desarrollar normas para los riesgos que más las afectan. Por ejemplo, existen reglamentos detallados para riesgos como la manipulación de cargas (más común en hombres, aunque la movilización de personas se realiza mayoritariamente por mujeres), pero no para los riesgos psicosociales o los trastornos por movimientos repetitivos (más comunes en mujeres).

El problema de fondo es el androcentrismo, que toma al trabajador “estándar” como un hombre, lo que provoca que el diseño de herramientas, los equipos de protección y el mobiliario se adapte a su fisonomía. Esto disminuye o anula la protección para muchas mujeres. En consecuencia, la actuación preventiva se limita a los riesgos regulados, y al no incorporar la perspectiva de género en la investigación, se invisibiliza una parte importante de la realidad de la salud laboral femenina.

Este enfoque androcéntrico también se mantiene en la medicina laboral. Muchos daños de la salud de las trabajadoras no son reconocidos como derivados del trabajo, invisibilizando enfermedades profesionales y subestimando los riesgos en sectores feminizados. Al contrario, se achacan a la edad y a la condición de ser mujer quedando invisibilizados y por supuesto sin intervención sobre los riesgos laborales que los provocan.

Perspectiva de Género (PG)

Según la Organización Internacional del Trabajo mujeres y hombres desempeñan, muy a menudo, diferentes papeles en función de las expectativas que socialmente se han creado en torno a su sexo, lo que ha dado lugar a la división sexual del trabajo y la segregación laboral.

Estas construcciones sociales están muy arraigadas en las sociedades y han sido interiorizadas como “lo normal” tanto por hombres, como por mujeres. Pero se basan en estereotipos sobre lo que deben ser tanto hombres, como mujeres, reforzados social y culturalmente. De tal manera que entendemos que las mujeres deben encargarse del cuidado de las criaturas, porque son las que pueden parir; pero eso no es imprescindible, hombres y mujeres podemos cuidar de nuestros hijos e hijas indistintamente. No es algo natural, sino cultural. Por eso es tan importante tener en cuenta la perspectiva de género de manera transversal, no cumplir con el expediente elaborando una cláusula específica sobre mujeres, atendiendo únicamente a temas de reproducción y lactancia o al acoso sexual.

Esta distribución de género de tareas y responsabilidades tiene diferentes impactos en la salud. Por ello, una acción preventiva eficaz en materia de PRL debe identificar las implicaciones diferentes para mujeres y hombres según la exposición a los riesgos y la interacción con las condiciones de vida. Asimismo, debe establecer estrategias de prevención concretas que incorporen las necesidades de las mujeres, teniendo en cuenta las situaciones de desigualdad y discriminación presentes en el ámbito laboral y en la vida en general.



Incorporar la perspectiva de género en la PRL implica utilizar un enfoque holístico que supere la visión tradicional (centrada únicamente en la biología, embarazo/lactancia, o en sectores masculinizados) para analizar cómo las construcciones sociales, los roles de género y la organización del trabajo interactúan para afectar la salud de mujeres y hombres.

Implica el análisis integral de todos los riesgos psicosociales, ergonómicos, químicos etc. que actúan de forma interrelacionada, simultánea o sucesiva sobre la salud de las trabajadoras; visibilice la segregación horizontal y vertical y que reconozca que el género interactúa con otros factores como la edad, el tipo de contrato, el país de origen etc.

2. ¿EN QUÉ NORMATIVA TE PUEDES APOYAR?

La obligación de incorporar la perspectiva de género en la PRL se desprende de la combinación de la Ley de PRL y la Ley de Igualdad.

La obligación emana principalmente de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (LOI), que actúa como eje transversal, y de las directrices específicas de la Ley 31/1995 de LPRL.

La Estrategia Europea en materia de Salud y Seguridad en el Trabajo, 2014-2020, incluía medidas en esta área para luchar contra la discriminación y promover la igualdad de oportunidades en la Unión Europea, y la Directiva 2006/54/CE prohibía el trato desfavorable de las mujeres en el lugar de trabajo por motivos de embarazo o maternidad, uno de los principales elementos de discriminación laboral hacia las trabajadoras. Más recientemente, en el Marco Estratégico de la UE en materia de salud y seguridad en el trabajo 2021-2027, es decir, el periodo en el que nos encontramos, se señala la necesidad de implementar la perspectiva de género en este ámbito, incidiendo en la adopción de medidas para evitar el sesgo de género en la evaluación de riesgos.

Estas normas obligan a la empresa a considerar el género en la totalidad de sus políticas, planes y prácticas:

NORMA	ARTÍCULO CLAVE	OBLIGACIÓN GENERAL
Ley 31/1995 de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL).	Art. 14	Derecho a la protección: Establece el derecho de los trabajadores y las trabajadoras a una protección eficaz. Esto debe interpretarse, a la luz de la LOI, como una protección adaptada a las características y necesidades reales de todas las personas, incluidas las diferencias biológicas (sexo) y sociales (género).
Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (LOI).	Art. 45 y Art. 46	Planes de Igualdad y Transversalidad: Obliga a las empresas de 50 o más personas en plantilla a disponer de un Plan de Igualdad, que debe incluir medidas relativas a la PRL. Esto convierte al Plan de Igualdad en la herramienta esencial para insertar la PG en la gestión preventiva global.
RD 901/2020 de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro.	Anexo 2. V	Planes de Igualdad y registro: Regula el contenido, diagnóstico y registro de los Planes de Igualdad, obligando a analizar los riesgos psicosociales y la salud laboral con perspectiva de género como parte del diagnóstico de situación.
Ley 15/2022 de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación.	Art. 21	Igualdad de Trato y no discriminación: Obliga a las empresas a adoptar medidas para evitar el acoso sexual y el acoso por razón de sexo. Esto refuerza la necesidad de tratar estos riesgos como parte de la gestión preventiva. Se debe abordar también en relación con la organización del trabajo que posibilita este tipo de acoso.

Todas las Comunidades Autónomas tienen capacidad para desarrollar su propia normativa en materia de igualdad, dentro del marco constitucional y las leyes básicas del Estado, por lo que tendremos que tener en cuenta la posibilidad de que nuestra comunidad autónoma pueda tener legislada esta materia.

A nivel estatal, el corazón de la obligación de la PG en la PRL se encuentra en la fase de evaluación, donde la ley requiere una atención explícita a las diferencias:

NORMA	ARTÍCULO CLAVE	OBLIGACIÓN ESPECÍFICA EN EVALUACIÓN
Ley 31/1995 de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL).	Art. 15 (Principios)	Adaptación del trabajo a la persona: este principio obliga a la empresa a “adaptar el trabajo a la persona”, teniendo en cuenta las “diferencias biológicas y sociales” para evitar que los riesgos, métodos y equipos estén diseñados para un perfil único (el androcéntrico).
Ley 31/1995 e 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL).	Art. 25 y 26	Protección de trabajadores especialmente sensibles: obliga a la empresa a tener en cuenta, en las evaluaciones, los factores de riesgo que puedan incidir en la función de procreación de las trabajadoras y los trabajadores. Esta es la mención más antigua y directa de la LPRL a la necesidad de evaluar riesgos biológicos específicos (salud reproductiva, embarazo y lactancia).
Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención (SP).	Art. 3	Evaluación y diferenciación: obliga a que la evaluación de riesgos tenga en cuenta la “elección de equipos de trabajo, productos químicos y acondicionamiento de los lugares de trabajo” y que dicha evaluación debe considerar las “características de quienes los desempeñan”, reafirmando la necesidad de diferenciar por sexo y género.
Real Decreto 893/2024, de 10 de septiembre, por el que se regula la protección de la seguridad y la salud en el ámbito del servicio del hogar familiar.	Art. 3	Sectores feminizados: establece la obligación de realizar una evaluación de riesgos laborales en el servicio del hogar familiar para garantizar la seguridad y salud de las empleadas del hogar, aplicando la Ley de Prevención de Riesgos Laborales a este sector.

En resumen, no existe una única ley que diga de forma explícita “evaluarás el riesgo X con perspectiva de género”, sino que es una obligación transversal que se extrae de:

1. El deber general de no discriminación y de igualdad efectiva (LOI).
2. El principio preventivo de adaptar el trabajo a la persona (LPRL).
3. La obligación de proteger la salud reproductiva y la maternidad (LPRL).



Para las delegadas y delegados de prevención, la herramienta más poderosa para exigir su cumplimiento es el Plan de Igualdad y la capacidad de apelar al artículo 15 de la LPRL para demostrar que la evaluación es ineficaz si no rompe con el sesgo androcéntrico.

Que la acción sindical mejora la gestión de la PRL es un hecho, pero también la igualdad de oportunidades en las empresas. Si se consigue que un EPI se adapte a la fisonomía de una trabajadora mejora el desempeño de su trabajo y puede ayudar a su promoción. A su vez, una inadecuada política de ascensos puede confinar a una trabajadora en mismo puesto de trabajo y exponerla durante años a un riesgo que socave su salud.

3. ¿POR QUÉ Y PARA QUÉ TU INTERVENCIÓN?

El sistema preventivo actual se basa en un modelo androcéntrico (patrón masculino de mediana edad y saludable) que invisibiliza los riesgos específicos y la multiexposición a la que están sujetas las trabajadoras.



Tu rol es fundamental para corregir este sesgo, de manera que se pueda pasar de una evaluación genérica a una real que se adapte a cada persona y garantizar la participación de las trabajadoras y la tuya como representación legal de la población trabajadora (RLPT), convirtiendo la consulta formal en una participación activa y efectiva.

La LPRL, en su art. 36 Competencias y facultades de los delegados y delegadas de prevención, te legitima para poder formar parte de este cambio, revisando, controlando y proponiendo, ya que los derechos de participación de los delegados y delegadas de prevención en la evaluación de riesgos incluyen el acceso a toda la información sobre riesgos y medidas preventivas, el derecho a acompañar al personal técnico y a inspeccionar los lugares de trabajo, así como a proponer medidas y a ser consultadas por la empresa. De todos estos derechos destaca la información, como fundamental y necesaria para poder garantizar que tu participación se pueda dar en condiciones óptimas.



Según las personas expertas en PRL, en las empresas se identifican las siguientes barreras para la incorporación de la perspectiva de género en la identificación y evaluación de los riesgos, que debemos y podemos combatir:

OBSTÁCULOS	CÓMO SUPERARLOS
La falta de voluntad de la empresa.	Planteando la intervención argumentando la responsabilidad y obligación legal de la dirección de la empresa.
La falta de concienciación y sensibilización sobre las diferencias de sexo y género.	Solicitando información/formación a toda la plantilla sobre este tema. Es importante que esta información incluya a mujeres y hombres. La perspectiva de género no es una "cosa de mujeres".
La resistencia del Servicio de Prevención (SP), propio o ajeno a considerar la PG.	- Controlando el contenido del concierto: aspectos como las disciplinas preventivas contratadas, el número de horas de presencia y dedicación a la empresa, los recursos etc. - Exigiendo que el personal técnico de prevención, acredite formación en igualdad de oportunidades. - Exigiendo conocimiento del sector y de la realidad de la empresa. - Exigiendo el cumplimiento legal.
La falta de una descripción detallada y ajustada a la realidad del puesto de trabajo.	Esta es una condición fundamental, debes participar en su elaboración teniendo en cuenta que como mínimo una buena descripción debe: - Contar con la participación de las personas trabajadoras y por supuesto de la tuya como su representación sindical. - Basar el análisis en las tareas/operaciones, mejor que en puesto de trabajo, diferenciando entre mujeres y hombres, teniendo en cuenta: los lugares de trabajo, los equipos, las condiciones ambientales, los factores ergonómicos, los factores psicosociales como la jornada, el horario, los daños a la salud, los EPI, etc. - Debe quedar constancia de la distribución de mujeres y hombres en los diferentes puestos de trabajo/tareas/procesos.
La evaluación depende del "criterio subjetivo" del personal técnico, que tiende a graduar los riesgos a la baja.	Exigiendo criterios objetivos técnicos de entidades como el INSST - Elaborar una ficha de "criterios de evaluación", en la que se detalle en qué casos las consecuencias se deben considerar leves, medias o graves, así como cuándo se calificará la probabilidad como baja, media o alta, en función de si el daño ocurrirá raras veces (probabilidad baja), algunas veces (probabilidad media) o siempre o casi siempre (probabilidad alta). - Acordados entre la dirección de la empresa y la RLPT con el asesoramiento de los SP.
La metodología sesgada: los métodos utilizados (fichas de puesto, criterios de exposición, etc.) están pensados para un único patrón masculino.	Exigiendo metodologías que diferencien por sexo y género. - Que la identificación e intervención sobre los riesgos tengan en cuenta la afectación diferencial a las trabajadoras. - Los datos deben tratarse desagregados por sexo y tarea/operación etc. - Obviando el modelo estándar masculino. - Que la evaluación tenga en cuenta la multiexposición, es decir, la suma de riesgos laborales y los riesgos derivados del género (doble jornada, exigencias cuantitativas y emocionales, de cuidados, la falta de apoyo de personas con responsabilidad, las posibilidades de promoción, antigüedad en el puesto etc.). - Que parta de una descripción detallada del puesto de trabajo y que tenga en cuenta las características de las personas. - Garantizando y promoviendo la participación de las trabajadoras en todo el proceso, imprescindible conocer su percepción.

4.

¿CÓMO LLEVAR A CABO UNA ACCIÓN SINDICAL EN LA IDENTIFICACIÓN Y EVALUACIÓN DE RIESGOS CON PERSPECTIVA DE GÉNERO?

En el año 2018 ISTAS-CCOO publicaba el folleto [La acción sindical en salud laboral con mirada de género](#), (en el marco del proyecto “Herramientas para la prevención. Portal de recursos para la información, sensibilización y promoción de la normativa para pymes” FEPRL FSP). En esta publicación, dirigido a las delegadas y delegados de prevención, se dan pistas para identificar si la empresa está incorporando la perspectiva de género en todas las actividades preventivas, pero también cómo incorporarla en la acción sindical, a modo de decálogo:

Decálogo de buenas prácticas en la acción sindical con mirada de género

- 1.** *Una condición imprescindible es que la RLPT tenga formación en género. Los delegados y las delegadas de prevención deben tener formación en esta materia para poder atender las demandas de las trabajadoras y/o identificar los problemas sin previa solicitud. La empresa está obligada, además el sindicato tiene las estructuras necesarias para ayudarnos y formarnos.*
 - 2.** Las trabajadoras deben formar parte de la RLPT, por supuesto en entornos feminizados, pero más aún en los masculinizados; la federación y/o el territorio nos deben ayudar en esta tarea. Si esto no es posible, es necesario crear espacios adecuados para su participación. Por ejemplo, en las reuniones de CSS: El art. 38.2 de la LPRL establece que en las reuniones de este órgano podrán participar trabajadores y trabajadoras que cuenten con una especial cualificación o información respecto de cuestiones concretas que se debatan en este órgano y personal técnico de prevención ajenos a la empresa, siempre que así lo solicite alguna de las representaciones en el comité. Puede ser una vía para constituir grupos de trabajo para abordar problemas específicos.
 - 3.** A la hora de convocar asambleas, grupos de trabajo, visitas a los puestos de trabajo, etc., ten en cuenta que quien concilia de forma mayoritaria son las trabajadoras, haz posible su participación.
-

4.

Algo más que el embarazo y la lactancia. Las situaciones de discriminación laboral, la inadecuada política de igualdad de oportunidades, el acoso sexual, la falta de respeto, etc., tienen consecuencias sobre la salud, por lo tanto, son factores de riesgo objeto de evaluación y actuación preventiva. Tenlos presentes en tu acción sindical diaria.

5.

Ante un problema relacionado con una exposición busca información o asesoramiento sobre posibles desigualdades de género o diferencias biológicas que puedan estar relacionadas. Por ejemplo, ten en cuenta las condiciones de trabajo y de empleo de las personas afectadas. Introduce en tus herramientas de acción sindical estas problemáticas específicas.

6.

En la observación de los puestos de trabajo focaliza la atención en quién y cómo se realiza el trabajo, atiende sus consideraciones, explica el objetivo de la visita. Si acompañas al personal del SP o a la Inspección de Trabajo, comenta las desigualdades o diferencias que encuentres.

7.

Cuando necesites recoger sus opiniones, percepciones, experiencias, busca herramientas y fórmulas en las que las trabajadoras se sientan cómodas. Por ejemplo, en grupos de discusión y en determinados problemas puede ser mejor que los grupos no sean mixtos.

8.

En el análisis y las investigaciones de daños, accidentes de trabajo, enfermedades profesionales en las que participes, ten en cuenta las desigualdades de género (contrato, jornada, tarea, etc.) y las diferencias biológicas. Recuerda que es esencial disponer de los datos por sexos.

9.

Protege y acompaña a las compañeras en todo momento en condiciones más críticas como situaciones de acoso sexual, problemas en el reconocimiento del daño, etc. Y haz un seguimiento escrupuloso de todas las iniciativas que hayan nacido de la relación directa entre la plantilla y la RLPT.

10.

Cuando no haya más remedio que recurrir a la denuncia. El Plan Estratégico de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social (2025-2027) se plantea entre sus objetivos una mayor atención a la incorporación de la perspectiva de género a la seguridad y salud en el trabajo, así como prestar atención a los riesgos y daños para la salud ya existentes, especialmente aquellos relacionados con la exposición a riesgos psicosociales.

A estas alturas de la PRL en las empresas (30 años desde la promulgación de la ley de PRL) se supone que todas las empresas han identificado y evaluado la exposición a los riesgos, incluso actualizado, aunque no se puede generalizar y todavía se pueden identificar situaciones de escándalo.

La delegada o el delegado de prevención que asume la necesidad de incorporar la PG en la evaluación de riesgos puede empezar por investigar si la evaluación de riesgos inicial o la específica se ha incorporado la PG, al igual que si en la empresa toca actualizar estas evaluaciones.

¿Cómo lo hacemos? Una propuesta puede ser mediante el uso de un cuestionario, que recoja todas las condiciones necesarias y que sirva de apoyo para identificar aquellas que no se dan y/o son deficientes y por tanto se conviertan en propuestas para plantear a la empresa, al SP y cuando la ocasión lo requiera negociarlas.



En las visitas, recuerda que puedes acompañar al personal técnico de prevención, es tu derecho, observa la metodología y los criterios que utiliza el personal técnico para identificar y medir los riesgos. Pregunta si se está aplicando un criterio diferenciado por sexo/género.

Cuestionario para identificar si una evaluación de riesgos laborales ha incorporado adecuadamente la perspectiva de género

Objetivo:

Identificar condiciones a incorporar y/o mejorar en la evaluación de riesgos con perspectiva de género.

Dirigido a:

- Delegadas y delegados de prevención.
- Miembros del Comité de Seguridad y Salud (CSS).

Bloques de información:

1. **Cuestiones previas.** Se trata de condiciones imprescindibles, como tener clara la distribución de mujeres y hombres en los diferentes puestos, categorías y tareas, así como consensuar una descripción de las tareas real en la que hayan participado las personas que las desarrollan.
2. **Recursos técnicos.** El SP debe conocer muy bien la empresa, el proceso productivo, las tareas, los lugares de trabajo, los equipos, la organización etc., la información real y la formal. Así como contar con recursos: tiempo y formación en igualdad.
3. **Riesgos a identificar y evaluar.** Es importante que se identifiquen y evalúen los riesgos a todas las personas trabajadoras, así como todos los riesgos, químicos, ergonómicos, psicosociales, etc. Incluyendo a trabajadores y trabajadoras a tiempo parcial o por horas.
4. **Metodología de evaluación.** No sirven todas las metodologías, hay que garantizar que se utilicen las que sean manifiestamente sensibles al género, y si no existen, aplicar el principio de precaución y prevención, como por ejemplo el CoPsoQ-ISTAS21 para evaluar los riesgos.
5. **Resultados.** El objetivo de una buena identificación y evaluación de riesgos debe ser mejorar las condiciones de trabajo y aunque en este folleto no se trabaje esta fase, la adopción de medidas, debemos tener siempre presente el art. 15 de la LPRL.

Cómo utilizar esta herramienta:

Este cuestionario, a modo de listado de control, puede ayudar a realizar un diagnóstico de nuestro proceso de identificación y evaluación de riesgos para valorar el grado de incorporación de la perspectiva de género. Se trata de ir verificando la existencia o no de las cuestiones que se plantean, buscar las posibles causas y determinar qué hacer en el caso de una posible carencia y/o deficiencia.

En un posible escenario que se pretende empezar de cero, todas las preguntas que se plantean deberían cambiarse por afirmaciones.

Condición ideal de uso:

Completar la información en equipo por medio de la escucha, la propuesta y el consenso, entre todas las personas implicadas en la mejora de las condiciones de trabajo en su conjunto, por ejemplo, en el CSS.

	SI	NO	POSIBLES CAUSAS	QUÉ HACER
1. CUESTIONES PREVIAS				
¿Existe el compromiso expreso de la dirección y de las personas responsables con la prevención y la igualdad, transmitiendo la tolerancia cero ante conductas de riesgo o de discriminación?	☐	☐		
¿Se ha realizado una descripción de los procesos, secciones, departamentos, puestos de trabajo utilizando la información real (es decir se ha tenido en cuenta la información de las personas que desarrollan el trabajo)?	☐	☐		
¿Se ha realizado una descripción detallada de las tareas? ¿se ha contado con la participación de las personas que las desarrollan?	☐	☐		
¿Se ha analizado la distribución de mujeres y hombres en los distintos puestos/tareas?	☐	☐		
¿Se tiene información desagregada por sexo y las condiciones de empleo (tipo de contrato, jornada, antigüedad etc.)?	☐	☐		
¿Se dispone de datos desagregados por sexo de accidentes de trabajo, enfermedades profesionales y vigilancia de la salud?	☐	☐		
¿Se han identificado tareas diferenciadas por sexo?	☐	☐		
¿Se ha llevado alguna actividad de capacitación y/o informativa para sensibilizar a todas las personas de la plantilla sobre la necesidad de su participación en la evaluación de riesgos? ¿con qué modalidad: ¿online, presencial etc.? ¿cuáles son los resultados, ha despertado una mayor sensibilización?	☐	☐		
¿La identificación y evaluación de riesgos se ha tratado en el Comité de Seguridad y Salud (riesgos, métodos, criterios etc.) o en su defecto con la delegada o delegado de prevención?	☐	☐		
2. SOBRE LOS RECURSOS TÉCNICOS				
¿El personal encargado de la identificación y evaluación de riesgos tiene tiempo suficiente para realizar esta tarea?	☐	☐		
¿El personal encargado de la identificación y evaluación de riesgos conoce el organigrama del personal, el proceso productivo y día a día de la empresa?	☐	☐		
¿El personal encargado de la identificación y evaluación de riesgos tiene recursos suficientes (herramientas, instrumentos de evaluación, conocimiento de la actividad de la empresa, tiempo de dedicación etc.)?	☐	☐		
¿El personal encargado de la identificación y evaluación de riesgos tiene formación en igualdad de oportunidades y en perspectiva de género en PRL?	☐	☐		
¿El personal encargado de la identificación y evaluación de riesgos facilita la participación de las trabajadoras y los trabajadores y de la RL?	☐	☐		
¿El personal encargado de la identificación y evaluación de riesgos muestra predisposición a incluir a identificar y evaluar las condiciones de trabajo que suponen un riesgo para la conciliación laboral y familiar?	☐	☐		

	SI	NO	POSIBLES CAUSAS	QUÉ HACER
3. SOBRE LOS RIESGOS IDENTIFICADOS Y EVALUADOS				
¿Están identificados y evaluados todos los factores de riesgo posibles, ergonómicos, químicos, biológicos, psicosociales, etc.?	☐	☐		
¿En las evaluaciones de riesgos psicosociales se han identificado, de forma expresa, aquellos factores que pueden dar lugar a situaciones de acoso sexual y por razón de sexo?	☐	☐		
¿Se han considerado los riesgos específicos relacionados con embarazo o lactancia?	☐	☐		
¿Se ha considerado el riesgo para la salud reproductiva de mujeres y hombres?	☐	☐		
¿En la evaluación de riesgos inicial se identifican los puestos de trabajo con riesgo para las situaciones de embarazo y lactancia natural, señalando aquellos que no tienen riesgo y, por tanto, pueden ser ocupados, en caso necesario, por trabajadoras que se encuentren en estos periodos?	☐	☐		
4. SOBRE LA METODOLOGÍA DE EVALUACIÓN				
¿Se evalúan puestos de trabajo o tareas?	☐	☐		
¿Están evaluados todos los puestos de trabajo y/o las tareas que conforman el proceso productivo de la empresa?	☐	☐		
¿Se ha tenido en cuenta, al analizar y valorar la probabilidad e impacto de estos riesgos, considerando las posibles consecuencias diferenciadas para hombres y mujeres?	☐	☐		
¿Se ha tenido en cuenta a la hora de estimar el riesgo la formación recibida por mujeres y hombres?	☐	☐		
¿Se ha tenido en cuenta a la hora de estimar el riesgo las medidas de control y si afectan de desigual manera a mujeres y a hombres?	☐	☐		
¿Cómo se considera el riesgo (nulo, bajo, medio, tolerable, intolerable) ¿existen diferencias en las tareas y los riesgos según sexo?	☐	☐		
¿Se ha incorporado la relación de trabajadores y trabajadoras en cada identificación y evaluación de riesgos?	☐	☐		
¿Se han tenido en cuenta a las personas contratadas a tiempo parcial, con contrato temporal o a través de ETT, en modalidad de teletrabajo, y a las que falten en el momento de la evaluación (baja médica, excedencia...)?	☐	☐		
¿Se han tenido en cuenta y se conocen las características personales y situación biológica de las personas que ejecutan las tareas? Sexo, edad, diversidad funcional (física, sensorial o mental), especial sensibilidad a determinados riesgos, lugar de procedencia que pueda influir en la salud o en los riesgos tanto por lo biológico como por lo cultural, etc. Así como las condiciones de empleo, contrato, jornada, antigüedad en el puesto.	☐	☐		

	SI	NO	POSIBLES CAUSAS	QUÉ HACER
¿Se han tenido en cuenta los accidentes laborales, enfermedades profesionales y otros daños relacionados con el trabajo por género?	☐	☐		
¿Se han evaluado si las herramientas, equipos, instalaciones etc. pueden estar diseñadas sin considerar diferencias físicas entre géneros?	☐	☐		
¿Se ha tenido en cuenta si los puestos de trabajo, herramientas, equipos etc. están adaptados a la diversidad física?	☐	☐		
¿Se ha tenido en cuenta la multiexposición, (la suma de riesgos laborales y los riesgos derivados del género (doble jornada, carga mental de cuidados, etc.)?)	☐	☐		
¿Se ha recogido la percepción de las personas que ocupan estos trabajos y/o desarrollan las tareas evaluadas para profundizar en las causas de la exposición?	☐	☐		
¿Se han evaluado los riesgos psicosociales utilizando el método CoPsoQ-ISTAS21?	☐	☐		
¿Se han evaluado las posturas, los movimientos repetitivos, la manipulación manual de cargas, la bipedestación etc.?	☐	☐		
¿Se ha evaluado la exposición sustancias químicas teniendo en cuenta la afectación desigual en mujeres y hombres?	☐	☐		
5. SOBRE LOS RESULTADOS				
¿Se han analizado los resultados teniendo en cuenta las variables de sexo?	☐	☐		
¿La documentación utilizada y la resultante (herramientas, informes etc.) utilizan un lenguaje inclusivo y no sexista?	☐	☐		
¿Se han detectado desigualdades en el desarrollo de las tareas? Es decir, ¿existen tareas que realizan solo, o su gran mayoría, por hombres y otras por mujeres?	☐	☐		
¿Se han detectado patrones diferenciados por sexo en los tipos de riesgos?	☐	☐		
¿Se han evitado enfoques proteccionistas y se han propuesto medidas preventivas?	☐	☐		
¿Todos los riesgos evaluados tienen un plan de intervención para su eliminación y/o reducción? ¿existen posibles diferencias en el tipo de medida según tarea y sexo?	☐	☐		
¿Los trabajadores y las trabajadoras han participado en la elección de las medidas a aplicar?	☐	☐		
¿Se realiza un control y seguimiento periódico de las medidas aplicadas?	☐	☐		
¿Se ha facilitado a la plantilla copia de la evaluación de riesgos y medidas de su puesto de trabajo/tarea?	☐	☐		

¿Qué hacer con la información obtenida?

Tras la cumplimentación del cuestionario quizás sea necesario profundizar, investigar, recoger más información. Cómo ante cualquier problema relacionado con la PRL, el sindicato, la federación y los territorios de CCOO cuentan con personal técnico de prevención de riesgos laborales para asesorar en lo que sea necesario.

Documentación en la que te puedes apoyar:

- [Experiencias en la incorporación de la perspectiva de género en la prevención de riesgos laborales.](#)
- [La acción sindical en salud laboral con mirada de género.](#)
- [Una mirada de género en la identificación de los riesgos laborales.](#)
- La guía que acompaña a esta herramienta: [Identificar y evaluar los riesgos en el ámbito laboral con mirada de género.](#)

Trabajados los resultados se pueden plantear propuestas a la empresa en base a ellos, por ejemplo, directamente o en el seno del CSS, si lo hubiera. Igualmente traslada a las trabajadoras y a los trabajadores las conclusiones y que vas a hacer con ellas. Por otra parte, no podemos olvidar que el proceso de identificación y evaluación debe ser continuo y dinámico, de mejora y objeto de revisión con el tiempo y la evolución de la técnica y de las relaciones sociales y organizativas.



Para blindar la perspectiva de género en la empresa hay que utilizar el poder de la representación colectiva utilizando:

Los planes de igualdad. Participa activamente en su negociación, es el contexto legal ideal para introducir la PG. Exige que el Plan incluya un diagnóstico de salud laboral con PG, ¡¡habrás introducido la materia de PRL!! en el que se fijen objetivos y medidas de PRL concretas (ej. formación obligatoria en PG para la plantilla, la adaptación de EPI, métodos de evaluación con género etc.). Al mismo tiempo el diagnóstico del Plan de Igualdad aporta información sobre la distribución de mujeres y hombres, las condiciones de trabajo y la organización del tiempo de trabajo.

El trabajo sindical conjunto entre PRL e igualdad es fundamental. Esta herramienta que tienes en tus manos puede ayudaros en esa tarea, de manera que podáis diagnosticar y comprobar si la identificación y evaluación de riesgos incorpora la perspectiva de género, para posteriormente proponer medidas de actuación en el plan de igualdad.

La negociación colectiva. La PG debe tenerse en cuenta en cada artículo. Impulsa que el convenio colectivo incluya cláusulas que fijen mínimos obligatorios para la evaluación de riesgos con PG, incluyendo los psicosociales.

Utilización de la propia Ley. Exige que se cumpla la normativa que ya existe.

La denuncia cómo último recurso. Sin guías claras (como las del INSST), las empresas y los SP se cierran en banda. Demanda apoyo técnico a tu sindicato para justificar tus peticiones. Si la empresa/SP se niega sistemáticamente a incorporar criterios de PG, utiliza tu facultad para presentar denuncia ante la Inspección de Trabajo.



Pasar de una consulta sin valor a la creación de “equipos de mejora” con participación real y retribuida de los trabajadores y las trabajadoras del puesto será un buen logro.

5.

¿CÓMO PUEDE SER EL DÍA A DÍA DE LA ACCIÓN SINDICAL CON PERSPECTIVA DE GÉNERO?

En el día a día de la acción sindical se pueden plantear múltiples situaciones, algunas propuestas de como incorporar la perspectiva de género serían:

1. Por la mañana el SP entrega la documentación preventiva. ¿Cómo mirar la información y la documentación?

- El plan de PRL debe declarar explícitamente que la gestión de la prevención incluye la perspectiva de género. Hay que buscar si existe un compromiso de formación específica en género para los mandos intermedios, si se menciona la coordinación con el plan de igualdad de la empresa.
- La evaluación de riesgos y la planificación preventiva. Busca que se hayan evaluado todas las tareas y todos los riesgos prestando especial atención aquellos de afectación mayoritaria a las trabajadoras. Busca que las medidas correctoras priorizan la actuación en el origen, así como la adaptación del puesto a la persona. Busca la participación de las trabajadoras.
- Los resultados de los controles periódicos como mediciones de ruido, luz, contaminantes. Busca si se tienen en cuenta las diferencias metabólicas o de tejido adiposo en la absorción de tóxicos, si se mide la iluminación en zonas donde las mujeres suelen transitar solas para prevenir riesgos de violencia o inseguridad.
- Las estadísticas de vigilancia de la salud y la relación de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales. Busca que los datos al menos, estén desagregados por sexo. Si el 80% de las patologías osteomusculares son de mujeres, pero el SP no propone medidas en sus puestos, hay un sesgo de género que ignora la realidad de las trabajadoras. Investiga si las mujeres sufren más accidentes al ir o volver del trabajo o si se reconocen las patologías de muñeca, hombro o espalda en los puestos ocupados por mujeres, o se archivan como simples "dolores de la edad".
- Te das cuenta que necesitas el diagnóstico y el plan de igualdad para identificar si se han incluido acciones sobre la PRL. Pide esta documentación, pero también conecta con la parte de la RLPT encargada de negociar las medidas de igualdad. Es necesario un trabajo conjunto, ellas también necesitan de tu participación para diagnosticar las posibles desigualdades en las diferentes actividades preventivas, incluida la identificación y evaluación de riesgos.

2. A media mañana visitas una zona de producción.

¿Cómo observar y escuchar a las trabajadoras?

Observa:

- A menudo, las trabajadoras normalizan el dolor o la incomodidad (“es que este trabajo es así”). Busca si las trabajadoras han hecho “arreglos caseros” en su puesto: ¿Ponen cojines en la silla? ¿Suben la pantalla con paquetes de folios? ¿Usan guantes propios porque los de la empresa les bailan?
- Fíjate en la altura de los hombros y la posición de las muñecas. En trabajos de precisión o administrativos, las mujeres suelen forzar más estas articulaciones si el mobiliario es estándar (masculino).
- Observa si hay espacios de descanso adecuados y cercanos. En sectores feminizados, a veces el ritmo impide incluso ir al baño, lo que deriva en problemas de salud específicos (infecciones, estrés).

Escucha y/o pregunta:

Por su entorno de trabajo, por la intensidad del trabajo, por la doble presencia etc. Crea “Espacios seguros” para hablar de temas sensibles (como el acoso sexual, la salud menstrual o el embarazo) o para personas cuya precariedad laboral haga que tengan miedo a plantear sus problemas. La escucha debe ser: privada, confidencial (asegura que su testimonio servirá para mejorar la prevención general) y validante, no minimices sus quejas (“eso son cosas de la edad” o “a todas nos duele”). Si le duele, es un riesgo ergonómico no evaluado.

3. Por la tarde atienes una consulta individual.

¿Cómo solucionar problemas individuales y convertirlos en colectivos?

Crea un contexto seguro y de confianza. Escucha cuál es el motivo de la consulta, quizás necesites asesoramiento del sindicato para darle solución o por el contrario puedes informarle a la trabajadora sobre sus derechos, los riesgos laborales a los que puede estar expuesta y como prevenirlos.

Asesora ante un accidente de trabajo, enfermedad profesional o si necesita adaptar su puesto de trabajo, orienta en caso de baja médica o reincorporación.

Intercede ante la empresa para mejorar sus condiciones de trabajo y conseguir mejoras colectivas para toda la plantilla.

4. Al final de la tarde tienes una reunión de CSS.

¿Cómo participar y negociar?

Aquí es donde dejas de “observar” para convertirte en un agente de cambio, en el CSS hay que convertir en acuerdos vinculantes todas las actuaciones necesarias para mejorar la incorporación de la perspectiva de género en la PRL de la empresa.

Participa activamente y no aceptes un plan de prevención que sea una copia de años anteriores. Exige que el plan de prevención incluya un apartado específico de gestión de género donde se detalle cómo se evalúan los riesgos en puestos feminizados y cómo se protege la salud reproductiva.

En la elección de la modalidad preventiva, si la empresa contrata un SPA, exige que demuestre que su personal tiene formación específica en perspectiva de género y que las herramientas metodológicas que propone son sensibles al género.

Vigila la propuesta de medidas preventivas. Busca que se actúe sobre todos los riesgos y se priorice aquellos que realmente preocupan a las trabajadoras. Defiende la inversión en ergonomía participativa y en la intervención en los riesgos psicosociales mediante el método CoPsoQ-istas21.

Participa activamente en el diseño de los diferentes protocolos y en los planes formativos.



La perspectiva de género debe formar parte de la agenda del CSS. Busca información y/o pide asesoramiento sobre los riesgos del sector/actividad de tu empresa con el objetivo de identificar las diferencias y las desigualdades entre mujeres y hombres: CCOO es un buen aliado y tiene recursos para acompañarte en todo el proceso.



Estas prácticas te ayudarán:

1. **Exige datos con nombre de mujer:** No aceptes estadísticas generales. Si la información no está desagregada por sexo, los riesgos de las trabajadoras son invisibles.
2. **Cuestiona la “neutralidad”** de los equipos, máquinas, instalaciones, metodologías de evaluación, EPI etc.
3. **Mira más allá del accidente traumático:** en sectores y tareas feminizadas, el daño no suele ser un “golpe”, sino el desgaste: movimientos repetitivos, posturas forzadas y estrés. Pero atiende los accidentes “in itinere” e “in mision” ya que afectan más a mujeres por el conflicto trabajo-familia y la mayor precariedad laboral.
4. **Haz visible la “doble presencia”:** la carga de cuidados en casa es un factor de riesgo psicosocial que afecta mayoritariamente a las mujeres. Exige que se evalúe su impacto y como contribuye la organización del trabajo a su exposición.
5. **Protege la salud reproductiva proactivamente:** el embarazo y la lactancia requieren que la empresa tenga listos los puestos exentos de riesgo antes de que ocurran.
6. **Combate el “eso es normal”:** no permitas que el dolor físico o el malestar emocional se normalicen como “cosas de la edad” o “del oficio”. Si hay dolor, la prevención ha fallado.
7. **Activa el protocolo de acoso sexual y por razón de sexo como riesgo laboral:** el CSS debe vigilar que el protocolo funcione y sea conocido.
8. **Reclama medidas preventivas** que actúen en el origen del problema y que tengan impacto en la mejora de condiciones de empleo y en la exposición a los riesgos.
9. **Vigila la morbilidad diferencial:** si las mujeres tienen más incapacidades por causas comunes (ansiedad, espalda), reclama que el SP investigue si el origen es, en realidad, profesional.
10. **Negocia con ciencia y ley:** usa tus facultades legales para exigir que el SP aplique metodologías con enfoque de género.

CON LA FINANCIACIÓN DE:

AI2024-0020



GOBIERNO
DE ESPAÑA

MINISTERIO
DE TRABAJO
Y ECONOMÍA SOCIAL



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

