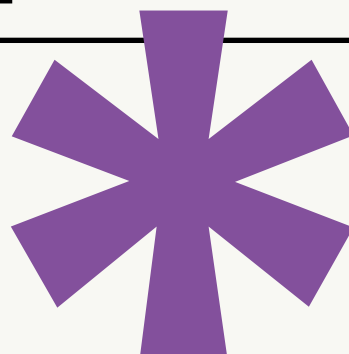


Salud laboral con perspectiva

La perspectiva de
género en la práctica
profesional de la
prevención de riesgos
laborales



con perspectiva *



Edición

Primera edición: junio del 2024

Internet

Página web AMB PERSPECTIVA

Edita

La Clara Comunicació SCCL

Coordinación

Glòria Ochoa Mallofré - SePrA
Guillermina Martín Cobos - SePrA
Roser Martí Cartes - SePrA

Contenidos y redacción

Glòria Ochoa Mallofré - SePrA

Colaboraciones en los contenidos

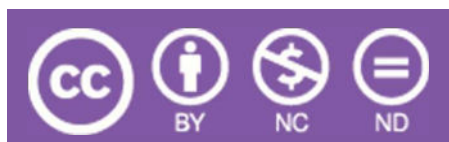
Chari Portero Ronda - Esberla
Mariona Zamora Juan - Esberla
Núria Alcaraz Coca - Esberla
Guillermina Martín Cobos - SePrA
Roser Martí Cartes - SePrA
Silvia Carrillo Gómez - Quotidiana

Equipo técnico y médico de SePrA

Juan Carlos Garcia, Jordi Riera, Meritxell Capseta, Marina Aloum, Manel Garcia, Sofía López, Susanna Rubiol, Victoria Sanz, Gerard Moreno, Ester Cuadra, Anna Fernandez, Isaac Arriaza, Marina Berenguer, Carlos Peña, Mariana Machado, Raúl Acosta, Mónica Garate, Marta Hosta, Edgar Batlle, Carolina Clapes, Ana Hernandez, Elisabeth Checa.

Coordinación, diseño gráfico y comunicación

Marina Reig - La Clara Comunicació
Frederiki Rifi - La Clara Comunicació
Alba Fernández - La Clara Comunicació



Agradecimientos

Uno de los principales valores de este documento es haber podido incorporar las sugerencias y aportaciones de profesionales del campo de la igualdad de género y de la salud laboral. Expresar el agradecimiento de manera individual generaría una lista demasiado larga, sin embargo, queremos expresar nuestro agradecimiento a las siguientes organizaciones por servir de inspiración:

- **INSST** - Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo; Marina Ortiz López - Unidad Técnica de Investigación Dpto. de Formación, Ergonomía y Psicosociología
- **OSALAN** - Instituto Vasco de Seguridad y Salud Laborales
- **IBV** - Instituto de Biomecánica de Valencia
- **CCOO Catalunya ISTAS** - Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud
- **Foment del Treball de Catalunya**
- **Col·lectiu Punt 6**
- **Red CAPS**

Al mismo tiempo, queremos destacar la aportación financiera del **Departament d'Empresa i Ocupació de la Generalitat de Catalunya**.

También queremos reconocer la labor de todas las mujeres que nos han precedido en la tarea de construir una sociedad más justa y saludable, y que han sido una fuente de inspiración, muchas de ellas citadas en las referencias bibliográficas.

No queremos olvidar el entorno afectivo y de cuidado que ha hecho posible la dedicación de cada una de las participantes en la elaboración de este material: a los compañeros y compañeras de las cooperativas con las que trabajamos, que han asumido el trabajo cotidiano para que podamos dedicar tiempo a este proyecto; a las familias afectivas y efectivas, como amistades, parejas, hijos e hijas, parientes, etc., que nos han proporcionado sostén emocional y material, y a las personas, sobre todo mujeres, que han hecho posible que los espacios en los que hemos trabajado estén en buenas condiciones de orden y limpieza y que nos han alimentado.

Índice

BLOQUE 1. Introducción a la salud laboral con perspectiva de género	6
1.1. Presentación del proyecto CON PERSPECTIVA	7
1.2. La incorporación de la perspectiva de género a la prevención de riesgos laborales: las prescripciones de organismos de reconocido prestigio	9
1.3. El género como determinante social de la salud y la desigualdad como riesgo laboral	11
1.4. La práctica preventiva neutra en el género como un factor de riesgo en sí misma	15
1.5. Propuestas de aplicación de la perspectiva de género en las etapas del ciclo de gestión de los riesgos	18
1.6. El mainstreaming de género en la salud laboral: cuestionar la corriente principal de la gestión preventiva	22
1.7. Referencias normativas	24
1.8. El Plan de Igualdad como herramienta para garantizar la salud	26
1.9. El Plan de Prevención de Riesgos Laborales como herramienta para integrar de forma transversal el género en el sistema de gestión preventiva	29

BLOQUE 2. El Plan de Prevención capítulo a capítulo. Recursos para incorporar la perspectiva de género	31
2.1. Referencias normativas en el Plan de Prevención	32
2.2. Introducción del Plan de Prevención	33
2.3. Política y compromisos	34
2.4. Modalidades de organización del trabajo	35
2.5. Modalidad de organización de la prevención y estructura organizativa	36
2.6. Responsabilidades y funciones	38
2.7. Desarrollo del Plan de Prevención	39
2.8. Evaluación del Plan de Prevención	39
2.8.1.1. Elaboración y registro de documentación	39
2.8.1.2. Auditorías de eficacia de la prevención	39

BLOQUE 3. Despliegue de la perspectiva de género en el desarrollo de la actividad preventiva	40
3.1. Evaluación de riesgos general	41
3.1.1. La toma de datos con perspectiva de género en la evaluación de riesgos generales	42
3.1.1.1. Consideraciones previas para la toma de datos y la evaluación de riesgos con perspectiva de género	42
3.1.1.2. Recomendaciones para la toma de datos sobre los locales e instalaciones de los centros de trabajo	49
3.1.1.3. Recomendaciones para la toma de datos sobre los aspectos organizativos	50
3.1.2. La toma de datos sobre la gestión de la igualdad de género en la organización	51
3.1.3. El capítulo de la estimación inicial del riesgo de desigualdad de género	52
3.1.4. La evaluación por procesos de trabajo según el género	52
3.1.5. Indicador de presencia según el género por procesos de trabajo	56
3.1.6. La valoración de la violencia sexual, la violencia por razón de género y LGTBI-fobia en la evaluación de riesgos generales	58
3.2. Planificación derivada de la evaluación de riesgos	60
3.3. Información, formación, consulta y participación de las personas trabajadoras	61
3.4. Equipos de protección colectiva e individual	64
3.5. Equipos de trabajo	65
3.6. Preparación ante emergencias	65
3.7. Investigación de accidentes e incidentes	66
3.8. Inspecciones de seguridad	66
3.9. Coordinación de actividades empresariales	67
BLOQUE 4. La perspectiva de género en las disciplinas preventivas: herramientas prácticas para evaluar los riesgos específicos	69
4.1. Riesgos respecto a la seguridad en el trabajo	73
4.2. Riesgos ergonómicos	75
4.2.1. Aspectos metodológicos de la evaluación ergonómica con mirada de género	76
4.2.1.1. Población que se quiere evaluar y estrategias de muestreo	76
4.2.1.2. Criterios de valoración	77
4.2.1.3. Adecuación antropométrica	78
4.2.1.4. Diversidad y factores de corrección	78
4.3. Riesgos higiénicos	79
4.3.1. Aspectos metodológicos para evaluar contaminantes químicos con perspectiva de género	80
4.3.1.1. Población que se quiere evaluar y estrategias de muestreo	80

4.3.1.2. Criterios de valoración	81
4.4. Riesgos psicosociales	82
4.4.1. El conflicto trabajo-familia/familia-trabajo	83
4.4.2. Referencia al Plan de Igualdad de la organización en el informe de evaluación	84
4.4.3. La precariedad laboral y las desigualdades en las condiciones laborales por género como variables intermedias explicativas	84
4.4.4. El riesgo específico de la violencia sexual, la violencia por razón de género y LGTBI-fobia	85
4.4.5. Diversidad y medidas específicas	87
4.4.6. El trabajo nocturno y la perspectiva de género	88
4.5. Medicina del trabajo	90
Justificación de términos	92
Bibliografía	98

BLOQUE 1.

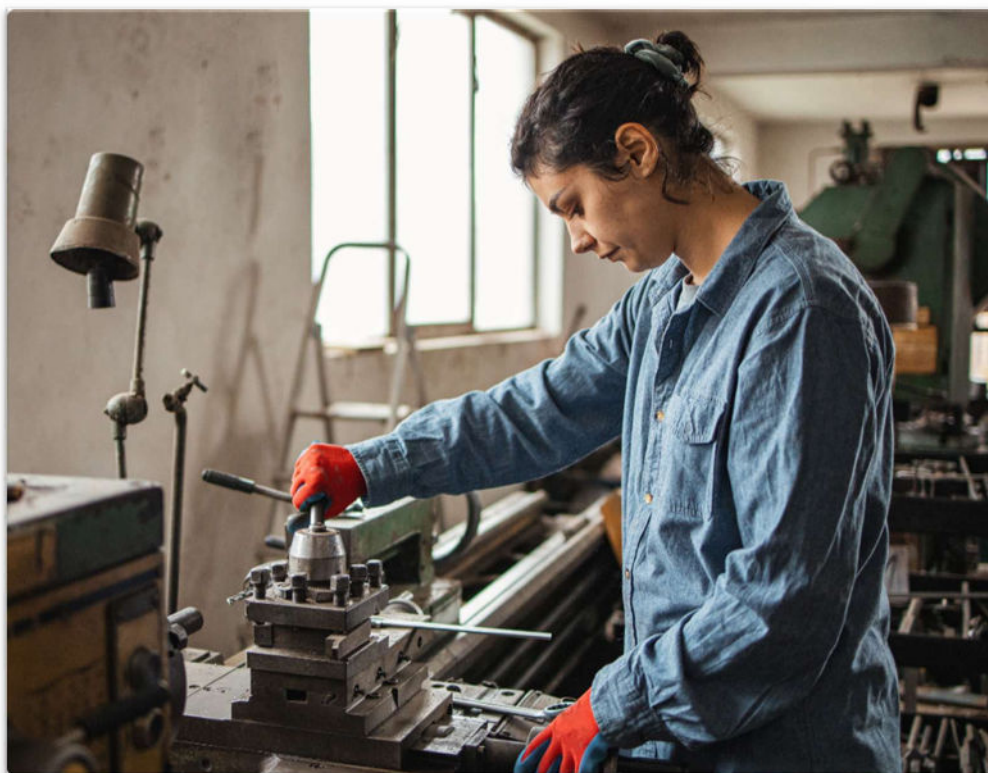
Introducción a la salud laboral con perspectiva de género

1.1. Presentación del proyecto CON PERSPECTIVA

El proyecto CON PERSPECTIVA nace de una serie de vacíos detectados en el ámbito de la salud laboral con perspectiva de género.

Por un lado, al inicio de 2023, la cooperativa SePrA (Servicio de Prevención de Riesgos laborales Ajeno) llevaba ya dos años dedicada a la incierta tarea de aplicar la perspectiva de género a algunas de las actividades preventivas y documentos técnicos que ofrece a las organizaciones que tiene como clientes. La tarea era incierta porque no resultaba fácil encontrar referencias prácticas y descripciones concretas sobre cómo desarrollar en cada uno de los documentos técnicos y metodologías de evaluación las directrices publicadas en materiales de referencia de organismos de reconocido prestigio respecto a cómo integrar la perspectiva de género en la salud laboral.

Sin embargo, aumentaba la demanda en cuanto a la necesidad de incorporar la perspectiva de género a la prevención tanto por parte de las organizaciones clientes como en lo relativo a las recomendaciones de los organismos institucionales. Los pocos referentes sobre criterios prácticos en el ámbito de la prevención, así como la carencia de estándares de calidad desde el campo de la perspectiva de género y la igualdad aplicados a la salud laboral, evidenciaron la necesidad de un proyecto de cooperación entre las prácticas profesionales de la salud laboral y de la igualdad de género.



Por otra parte, en los planes de igualdad elaborados por consultorías, se detectaba una falta de concreción en el capítulo de salud laboral (que es optativo, pero recomendable en la elaboración de planes de igualdad). A la vez, para enriquecer los asesoramientos y formaciones en materia de igualdad en el ámbito laboral, se estimó necesario dotarse de tiempo de calidad para reflexionar y mejorar las herramientas en torno al acoso sexual y por razón de género e introducir las reflexiones respecto a los riesgos psicosociales con perspectiva de género.

En este contexto, varias cooperativas emprendieron una intercooperación para sacar adelante el proyecto CON PERSPECTIVA. En mayo de 2023 consiguieron financiar el proyecto mediante la subvención del programa de Proyectos Singulares para la promoción de la economía social y solidaria y la intercooperación que concede el Departament d'Empresa y Treball de la Generalitat de Catalunya.

Las entidades que conforman este proyecto son:

- SePrA SCCL, como profesionales de la salud laboral.
- Esberla SCCL y Quotidiana SCCL, como profesionales del género y la igualdad.
- La Clara Comunicació SCCL, como responsable de la dimensión gráfica y comunicativa.

El proyecto CON PERSPECTIVA ha dado respuesta a la necesidad y voluntad de colaboración entre profesionales de la perspectiva de género y la igualdad y profesionales de la salud laboral. Sus **dos objetivos** son los siguientes:

- concretar la aplicación de la perspectiva de género en la práctica de la prevención de riesgos laborales
- aportar la perspectiva de la salud laboral a la práctica profesional del personal técnico en materia de género e igualdad, concretamente, desarrollando el capítulo de salud laboral de los planes de igualdad.

Gran parte de los esfuerzos invertidos en el proyecto se han destinado a la aproximación y al conocimiento mutuos, a descubrir los puntos en común y a construir puentes profesionales y técnicos que enriquezcan una y otra praxis. Todo ello con la finalidad compartida de mejorar las condiciones de trabajo, de salud y de vida de las personas trabajadoras. Gracias a la participación de profesionales expertas en género e igualdad, este ejercicio también ha hecho posible la creación de unos estándares de calidad y validez para la incorporación de la perspectiva de género a la prevención de riesgos laborales.

Los resultados del proyecto CON PERSPECTIVA son la publicación y difusión de estos dos documentos:

- *Salud laboral con perspectiva*. Está dirigido al personal profesional de la salud laboral y en él se explica cómo integrar la perspectiva de género en la práctica profesional de la prevención de riesgos laborales.

- *Salud laboral en los planes de igualdad.* Está dirigido al personal profesional de la igualdad de género y en él se incorpora la salud laboral a los planes de igualdad.

Ambos documentos proponen recomendaciones (más allá de lo que hoy en día es obligatorio según la normativa de prevención de riesgos laborales y la normativa de igualdad) como propuestas de mejora de las prácticas profesionales para conseguir organizaciones laborales más igualitarias y saludables.

Los contenidos de este documento son complementarios, por lo que, si se quiere ampliar la información más allá del propio campo profesional, se recomienda consultar estos dos recursos.

Asimismo, se pone de relieve que las propuestas y herramientas presentadas en estos documentos son el resultado del trabajo realizado. Con ello no se ha pretendido sentar cátedra, sino avanzar en el ejercicio de llevar a la práctica la confluencia de estas disciplinas. Así pues, se presenta un abanico de propuestas para que cada profesional pueda profundizar y escoger aquellas que le resulten más útiles en su tarea cotidiana.

En cualquier caso, la experiencia posterior del ensayo-error permitirá nutrir, modificar y ampliar esas herramientas y propuestas para la incorporación de la perspectiva de género en la salud laboral.

Siguiendo la misma línea, también se han diseñado formaciones y otros recursos, que se encuentran disponibles en el [sitio web del proyecto](#).

1.2. La incorporación de la perspectiva de género a la prevención de riesgos laborales: las prescripciones de organismos de reconocido prestigio

La seguridad y la salud laboral con perspectiva de género constituye un enfoque relativamente reciente (Cifre *et al.*, 2015). Propone tener en cuenta las desigualdades de género en el ámbito laboral a la hora de evaluar los riesgos y de llevar a cabo una práctica preventiva sin sesgos de género. Hace más de veinte años que la investigadora Karen Messing afirmaba que la cultura preventiva es ciega en cuanto a los riesgos de los puestos de trabajo ocupados por mujeres. Las encuestas europeas sobre condiciones de trabajo lo han ratificado y han mostrado que, en los puestos de trabajo ocupados mayoritariamente por mujeres, se llevan a cabo menos evaluaciones de riesgo y hay menor formación, información y vigilancia de la salud que en los puestos de trabajo ocupados mayoritariamente por hombres (CCOO-ISTAS, 2021).

En el contexto español, en el año 2009 Marta Zimmerman presentó un análisis de los datos de la VI Encuesta Nacional de Condiciones del Trabajo (ENCT), realizada por el Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST, entonces INSHT). En él se aportan datos para evidenciar que, de entre las

actividades preventivas analizadas, la evaluación de riesgos, la información y formación y los reconocimientos médicos eran menos frecuentes entre las trabajadoras (CCOO-ISTAS, 2021). Así pues, hace más de una década que profesionales de la salud laboral, como la médica del trabajo Neus Moreno Sanz, aportan conocimientos y experiencias para incorporar la perspectiva de género a la prevención de los riesgos laborales (Moreno, 2010) y poner solución al sesgo por razón de género que afecta a la salud laboral.

Uno de los aspectos reconocidos actualmente es que, si mujeres y hombres desempeñan ocupaciones diferentes y están sujetos a condiciones de trabajo diferentes, la exposición a los peligros y a los riesgos laborales de unas y otros también es diferente (Moreno, 2010). Al mismo tiempo, esta exposición diferencial tiene como consecuencia una morbilidad diferencial. Uno de los factores que lo explica y que genera más consenso es que las desigualdades de género presentes en el mercado de trabajo afectan a la exposición a los riesgos de las trabajadoras y trabajadores. A continuación, se enumeran y se resumen las principales desigualdades por razón de género que existen en el mercado laboral.

Segregación horizontal

Consiste en la presencia desigual de mujeres y hombres en función del sector profesional y de la actividad, o bien en la ejecución de funciones y tareas diferentes dependiendo del género en un mismo sector. Por ejemplo, las ocupaciones de oficina y de administración, la restauración, la venta al por menor y la atención a personas son sectores donde, aún hoy en día, los datos muestran que hay una mayor presencia de trabajadoras. Por su parte, en las ocupaciones de seguridad, artesanía, construcción y trabajos de operaciones en instalaciones hay mayor presencia de trabajadores hombres.

Como muestran los ejemplos expuestos, la presencia desigual de mujeres y hombres por sector profesional, por actividad o por tareas y funciones supone una extensión de los estereotipos y mandatos de género que atribuyen, principalmente, los trabajos de atención y cuidado de las personas a las mujeres como grupo social. En capítulos posteriores llamamos división sexual del trabajo a la forma de organización social que asigna trabajos y roles diferentes a las personas de una sociedad en función de su género.

Esta desigualdad comporta de forma directa una exposición diferencial a los peligros, derivada del desempeño de tareas y procesos de trabajo distintos en función del género en el mercado laboral.

Segregación vertical

Consiste en la presencia desigual de mujeres y hombres en función de la categoría profesional o de la posición jerárquica o decisoria en las organizaciones. Por ejemplo, los datos registrados sobre el mercado laboral continúan mostrando que existe menor presencia de mujeres en los consejos de administración de las empresas y en las categorías profesionales más remuneradas. Por otra parte, evidencian una mayor presencia de mujeres en las categorías profesionales inferiores.

Esta realidad, denominada por algunas autoras *techo de cristal* o *suelo pegajoso* (Torns y Recio, 2012), se enmarca en la cultura organizacional de empresas y organizaciones. Por lo tanto, es un factor psicosocial relevante que podemos considerar en sí mismo un riesgo para el bienestar emocional de las personas y un indicador del bienestar relacional de una organización. Cómo de saludables son las relaciones y los vínculos en el seno de una organización tiene mucho que ver con la prevención de la violencia laboral y, en última instancia, este hecho podría ponerse en relación con la prevención de la accidentalidad en general y con la propia eficacia del sistema de gestión de la prevención de los riesgos laborales.

Brecha salarial

Se trata de un indicador que se establece a partir de la diferencia entre el salario medio de los hombres y el salario medio de las mujeres. La brecha salarial muestra la desviación que existe en el salario de las mujeres con respecto al salario de los hombres. Actualmente, este cálculo demuestra que, de media, los hombres continúan cobrando más salario que las mujeres, tanto en el ámbito local como en el autonómico, el estatal y el internacional (Institut Català de les Dones, 2023).

Los principales factores que explican la brecha salarial son la segregación horizontal y la segregación vertical dentro de las organizaciones, así como las repercusiones de las medidas de conciliación en la vida profesional de las mujeres.

Por tanto, podemos afirmar que la brecha salarial de género es un indicador del bienestar relacional de una organización que está vinculado a los factores de riesgo psicosociales.

Acoso sexual y por razón de género o preferencia sexual

Las mujeres y las personas del colectivo LGTBIQ+ presentan un mayor registro de casos de acoso sexual y por razón de género en el ámbito laboral (Institut Català de les Dones, 2023).

En este sentido, hay que considerar esta violencia machista presente en el mercado de trabajo como una amenaza directa para la seguridad y la salud laboral de las personas trabajadoras, entendida como un riesgo laboral específico para las mujeres y para todas las personas que no cumplen las normas establecidas del sistema sexo-género.

1.3. El género como determinante social de la salud y la desigualdad como riesgo laboral

En el punto anterior se ha tratado la exposición diferencial a los peligros y a los riesgos como elemento principal para explicar las diferencias entre mujeres y hombres en lo que respecta a los daños para la salud de origen laboral. Estas propuestas pueden encuadrarse en el enfoque que considera el género un determinante social de la salud, el cual se expuso oficialmente en el año 2006 en el Modelo de determinantes de la salud de la OMS, elaborado por la Comisión

sobre los Determinantes Sociales de la Salud de esta entidad. En él se apunta a la **clase social, la etnia y el género como principales determinantes (Cifre et al., 2015)**. Así pues, **la igualdad es un condicionante de la salud y, por lo tanto, no puede haber salud sin igualdad. Al mismo tiempo, la brecha de salud entre las personas constituye un claro indicador de desigualdad.**

Aparte de la exposición diferencial, algunas autoras muestran cómo mujeres y hombres, desempeñando el mismo empleo y, aparentemente, exponiéndose a los mismos peligros y riesgos laborales, continúan accidentándose y enfermando de forma diferente por factores de origen, no solo biológicos, sino también de origen social (González, 2011). En el propio Modelo de determinantes de la salud de la OMS se consideran determinantes intermedios de la salud los factores conductuales y biológicos (Cifre et al., 2015). Por ello, aunque la exposición diferencial sea un factor explicativo más evidente, se han de tener en cuenta los factores intermedios sociales y biológicos en la misma medida.

No podemos olvidar que hay diferencias biológicas relacionadas con el sexo que influyen en el nivel de exposición y de consecuencia para determinados riesgos. “Por ejemplo: Las sustancias químicas liposolubles son más fáciles de acumular en las personas con más tejido graso (precisamente el sexo femenino presenta casi un 15 % de materia grasa superior al masculino) lo que hace que las mujeres sean posibles bioacumuladores químicos de los productos que están en el medio ambiente y en los lugares de trabajo” (Valls-Llobet, 2011). Para tener en cuenta tanto los factores conductuales como biológicos nos puede servir el concepto de *sistema sexo-género* que han aportado expertas en sociología y antropología cultural (Rubin, 1996).

Para no desdibujar la relación que la variable género mantiene con la salud, cabe considerar que no solo las características biológicas intervienen en los procesos de salud y enfermedad de una persona, sino también la intersección de estas con la propia condición social, enmarcada en las relaciones de poder de género, entre otras causas. Por lo tanto, **llevar a cabo una prevención de riesgos laborales sensible al género significa considerar la desigualdad social de género en todo el ciclo de gestión de los riesgos e incorporar las diferencias derivadas del género y del sexo en la identificación de peligros y la valoración de los riesgos.**



Algunas expertas en el campo de la medicina han expuesto desde una perspectiva feminista cómo las desigualdades sociales de género en el ámbito de la salud se manifiestan a través de la supuesta neutralidad de las condiciones biológicas y fisiológicas de las personas. Dichas desigualdades están basadas en estudios médicos que han tomado como referencia y modelo mayoritariamente cuerpos con características biológicas masculinas (Valls-Llobet, 2009). Este modelo presentado como neutro y que está construido basándose en la realidad parcial masculina es lo que llamamos *androcentrismo*. El androcentrismo es la aplicación sistemática de un sesgo masculino como patrón universal.

En relación con el sesgo de género en referencia a los cuerpos y a su percepción, hay autoras de la antropología social y cultural que ponen de manifiesto cómo las relaciones sociales y la visión cultural de una determinada sociedad condiciona la perspectiva y el paradigma sobre la dimensión corporal y la forma en la que esta se entiende, así como la forma en la que clasifica la sexualidad biológica (Rubin, 1996). No podemos perder de vista que las diferencias entre los cuerpos de las personas no justifican las relaciones de desigualdad de género, sino que más bien la raíz de la desigualdad se encuentra en la organización social, basada en unas relaciones de poder de construcción histórica (Sanahuja, 2002).

Al mismo tiempo, es importante considerar que el sesgo androcéntrico en la salud y en el diseño de la vida que nos rodea, además de discriminar a los cuerpos con características biológicas femeninas, también lo hace con aquellos cuerpos con características biológicas masculinas no estándares, con cuerpos con características biológicas intersex y con todos aquellos cuerpos que no encajan con el modelo de referencia, ya sea por una diversidad en la norma antropométrica o una diversidad funcional. En la reivindicación de la invisibilidad y la desigualdad derivada de lo no estándar es necesario citar a la activista Carme Riu, presidenta de la Asociación Mujeres No Estándares y autora de diversas publicaciones sobre género y discapacidad (AAVV, 2023).

En la salud laboral intervienen condicionantes tanto biológicos como psicológicos y sociales, individuales y colectivos. Por ello, es importante **diferenciar en el proceso de análisis dos aproximaciones y dos variables: por un lado, la aproximación de la desigualdad y la aproximación de la diversidad; y, por otro lado, la variable sexo y la variable género.** Para no descuidar ningún aspecto es necesario que en cada una de las fases del ciclo de gestión de los riesgos se plantee qué aproximación se quiere aplicar y qué variable está influyendo.

Encontramos propuestas de aplicación de la perspectiva de género en las que se interpreta indistintamente la relación causal o condicional que tiene cada una de las aproximaciones y de las variables diferenciadas en el análisis de las condiciones de vida y laborales. Valorar qué aproximación se está teniendo en cuenta y qué variable influye en cada momento nos permite acotar las estrategias encaminadas a garantizar la igualdad efectiva de las personas: por un lado, la estrategia del control y la eliminación de los sesgos y las desigualdades sociales de género; y, por otro lado, la estrategia del reconocimiento de la diferencia (biológica o derivada de la condición social) que comporta el sistema sexo-género.

De acuerdo con este abordaje de la perspectiva de género en la prevención de los riesgos laborales desde diferentes aproximaciones y variables, el principio de adaptar el puesto de trabajo a la persona, recogido en el artículo 15 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, no equivale a la aplicación de la perspectiva de género en la gestión de la salud laboral. Si bien es cierto que cuando aplicamos rigurosamente el principio de adaptación del trabajo a la persona, de forma intrínseca, estamos reconociendo e incluyendo la diversidad individual, no estamos detectando los mecanismos de desigualdad que pueden estar operando de forma colectiva. Por lo tanto, no podemos aportar medidas correctoras para las condiciones de trabajo desfavorables que están directamente relacionadas con la desigualdad. Estaríamos descuidando, pues, la aproximación y el análisis de la desigualdad como un riesgo laboral.

Al mismo tiempo, detectar los mecanismos de desigualdad que operan de forma colectiva está dando cumplimiento a otros dos principios recogidos también en la mencionada ley: combatir los riesgos en su origen y priorizar aquellas medidas que antepongan la protección colectiva a la individual. Sin embargo, el modelo propuesto por la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo (EU-OSHA, por sus siglas en inglés) para la incorporación de la perspectiva de género a la evaluación de los riesgos laborales parte de la premisa de que la adopción de un enfoque aparentemente neutral en cuanto al género respecto a la evaluación de riesgos y el resto de las acciones preventivas no es una mirada neutral, sino sesgada, que conlleva el riesgo de infravalorar y de ignorar las actividades relacionadas con la salud laboral de las mujeres (EU-OSHA, 2003).

1.4. La práctica preventiva neutra en el género como un factor de riesgo en sí misma

Algunas autoras como M.^a Fernanda González Gómez (2011) exploran cómo la desigualdad se convierte en un riesgo laboral. Concretamente, cómo una cultura y una práctica preventivas que no tengan en cuenta el género pueden convertirse en sí mismas en un factor de riesgo. Cabe recordar el análisis de Marta Zimmerman mencionado anteriormente en el que, a partir de los datos de la VI Encuesta Nacional de Condiciones del Trabajo (ENCT), se hizo evidente que las evaluaciones de riesgos, la información y la formación y los reconocimientos médicos eran menos frecuentes entre las trabajadoras (CCOO-ISTAS, 2021). Posteriormente, en otro estudio elaborado a partir de los datos de la VII ENCT, se confirmó que el hecho de ser mujer trabajadora supone contar con menor acceso a la gestión preventiva y, en consecuencia, que el ejercicio de una prevención de riesgos laborales sin perspectiva de género puede convertirse en un riesgo en sí mismo (CCOO-ISTAS, 2021).

Las desigualdades son un riesgo psicosocial de cualquier organización. Las actitudes y prácticas discriminatorias las pueden llevar a cabo las personas que se encargan de la prevención de los riesgos y la gestión de la salud laboral. Para evitar dichas prácticas y que la práctica preventiva suponga un riesgo para las personas trabajadoras, resulta fundamental que las personas que se encargan de la gestión y el abordaje de la salud laboral de una organización estén sensibilizadas y formadas en perspectiva de género e igualdad. Es importante que las personas responsables y profesionales de la salud laboral se cuestionen cuál es el enfoque que utilizan en las acciones preventivas que llevan a cabo. De esta forma, se evita aplicar una mirada sesgada, que conlleva el riesgo de infravalorar y de ignorar las necesidades relacionadas con la salud laboral de las mujeres y de otros colectivos trabajadores con riesgo de discriminación.

Por este motivo, la aplicación de la perspectiva de género en la gestión de la salud laboral y una conciencia hacia la igualdad en la práctica preventiva son ejercicio necesario para abordar el riesgo laboral de la desigualdad desde la raíz. Reproducir la desigualdad desde las instancias que se encargan de la seguridad y la salud laboral equivale a proporcionar equipos de protección en mal estado: el mismo elemento que teóricamente debe servir para controlar el riesgo acaba convirtiéndose en el factor de riesgo en sí mismo. O el equivalente a que una mala praxis del sistema médico se convierta en un elemento patógeno.

Para evitar esta paradoja preventiva hay que plantearse los diferentes enfoques a la hora de abordar el género en relación con la salud laboral (Cifre *et al.*, 2015). Puesto que el enfoque adoptado condicionará las propuestas para incorporar la perspectiva de género a la práctica preventiva. No hay una única manera de hacerlo; en realidad, hay diferentes enfoques hacia la perspectiva de género. Por este motivo, es interesante enumerarlos y cuestionarse qué paradigma de incorporación de la perspectiva de género conllevan. Este ejercicio puede ayudar a plantearse en cuál de ellos se está o se quiere estar.

De acuerdo con la EU-OSHA (2005), tradicionalmente se han considerado cuatro enfoques a la hora de abordar el género en relación con la seguridad y la salud laborales (Cifre *et al.*, 2015):

- 1- **El género estereotipado:** Desde este enfoque, los roles y estereotipos se aceptan como algo natural que diferencia a hombres y mujeres. En la cultura y en la práctica de la organización (también en la preventiva) se exaltan y se reproducen los estereotipos. No se considera que el género sea una dimensión a tener en cuenta.

El paradigma de incorporación del género asociado a este enfoque comporta una discriminación directa.

- 2- **El género neutro/ciego:** Desde este enfoque se considera que mujeres y hombres son iguales. Por lo tanto, se promueve la igualdad desde una óptica homogeneizadora, sin tener en cuenta las diferencias ni la desigualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

El paradigma de incorporación del género conlleva una discriminación indirecta, si la gestión de la salud y la seguridad se llevan a cabo a partir de un modelo masculino estándar o normativo.

- 3- **La sensibilidad de género:** Este enfoque propone considerar la dimensión del género teniendo en cuenta en el análisis de las condiciones de trabajo y de los riesgos tanto las diferencias como las desigualdades, aunque no se traslada a todas las acciones de seguridad y salud ni al conjunto de la actividad preventiva.

El paradigma de incorporación de la perspectiva de género, de entrada, no conlleva discriminación directa ni indirecta. Sin embargo, la incorporación del género no es transversal y, por tanto, no se puede asegurar la ausencia de sesgos o prejuicios de género en todas las actividades preventivas.

- 4- **La transversalidad de género:** Este enfoque propone integrar la dimensión del género en todas las fases del ciclo de gestión de los riesgos, desde la planificación hasta la implantación y la evaluación de todas las acciones y actividades de seguridad y salud. Todo ello teniendo en cuenta tanto las diferencias como las desigualdades.

El paradigma de incorporación de la perspectiva de género no conlleva discriminación y permite asegurar la ausencia de sesgos o prejuicios de género en todas las actividades preventivas.

La tabla elaborada por Neus Moreno (2010) a partir de un esquema propuesto por Kauppinen en 1993 para responder a la pregunta de si se está integrando la perspectiva de género de forma transversal en la práctica preventiva es otra referencia para ubicarse en los diferentes paradigmas de tratamiento de la variable género.

FIGURA 1. TABLA DE PARADIGMAS SOBRE LA INTEGRACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA PRÁCTICA PREVENTIVA

Abordajes de la dimensión del género:		¿Se tienen en cuenta las variables sexo y género en el análisis de las condiciones de trabajo, de los riesgos y de la salud laborales?	
		NO	SÍ
¿Las actividades preventivas dan respuesta a las diferencias y a las desigualdades?	NO	Insensible al género	Prejuicios de género
	SÍ	Neutro en cuanto al género	Sensible al género

Fuente: Tabla extraída de Neus Moreno (2010), adaptada de un esquema propuesto por Kauppinen en 1993.

Es posible poner en relación los cuatro enfoques enumerados por la EU-OSHA (2005) con los paradigmas de la tabla elaborada por Neus Moreno (2010):

Enfoques EU-OSHA	Paradigmas tabla de Neus Moreno
El género estereotipado	Insensible al género
El género neutro/ciego	Neutro en cuanto al género
La sensibilidad de género	Prejuicios de género
La transversalidad de género	Sensible al género

Al conectar las dos propuestas se observa que el enfoque de la transversalidad de género tiene en cuenta tanto la variable sexo como la variable género en el análisis de las condiciones de trabajo, de los riesgos laborales y de la salud de las personas trabajadoras. Además, al mismo tiempo, da respuesta a las diferencias y las desigualdades de género en las actividades preventivas. Tal y como se ha comentado anteriormente, contempla las dos aproximaciones (la diversidad y la diferencia) y las dos variables (el sexo y el género) en todas las fases del ciclo de gestión de los riesgos.

Para ubicar la gestión y la práctica preventiva que se llevan a cabo en una organización se puede utilizar como recurso el planteamiento de las dos preguntas que ordenan los cuatro paradigmas y perspectivas:

- ¿Se tienen en cuenta las variables sexo y género en el análisis de las condiciones de trabajo, de los riesgos y de la salud laborales?
- ¿Las actividades preventivas dan respuesta a las diferencias y a las desigualdades (de género)? ¿En todas las fases del ciclo de gestión de los riesgos?

Al responder a estas preguntas y ubicarnos en el cuadro queda patente cuál es el marco conceptual que está orientando el abordaje del género en la prevención de riesgos laborales. De este modo, podemos diseñar un plan de acción acorde con la perspectiva o el paradigma considerado.

1.5. Propuestas de aplicación de la perspectiva de género en las etapas del ciclo de gestión de los riesgos

Cada uno de los enfoques para abordar el género va asociado con una propuesta práctica para incorporar la perspectiva de género en la gestión y la práctica preventiva. A continuación (véase Figura 2) se presenta una tabla que correlaciona los diferentes enfoques con propuestas de aplicación de la perspectiva de género en cada una de las principales etapas del ciclo de gestión de los riesgos.

Esta tabla pretende ser una herramienta para:

- hacer más concreta la propuesta de aplicación de cada uno de los enfoques
- en el sentido contrario, ayudar a rastrear el paradigma que enmarca las diferentes prácticas de incorporación de la perspectiva de género a la práctica preventiva
- alertar, al mismo tiempo, de los riesgos para la igualdad de género que implica cada uno de los abordajes.

FIGURA 2. TABLA SOBRE LOS ENFOQUES DE ABORDAJE DEL GÉNERO Y LAS PROPUESTAS DE APLICACIÓN DE LA PERSPECTIVA EN CADA ETAPA DE LA GESTIÓN DE LOS RIESGOS

LEYENDA

● No aplicable
● Aplicable

CICLO DE GESTIÓN DE LOS RIESGOS	LISTADO DE VERIFICACIÓN PARA LA INCORPORACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO A LA PRL	Género estereotipado	Género neutro/ciego	Sensibilidad de género	Transversalidad de género
ANÁLISIS DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO Toma de datos de las evaluaciones	Tener en cuenta la variable sexo y la variable género a la hora de recoger los datos de las condiciones de trabajo	●	●	●	●
	Desagregar los datos de los puestos o de los procesos de trabajo por las variables sexo y/o género	●	●	●	●
	Considerar la desigualdad social de partida: diseño androcéntrico de los puestos de trabajo	●	●	●	●
	Analizar los datos de los puestos o de los procesos de trabajo según las variables sexo o género.	●	●	●	●
	Considerar la desigualdad de partida: exposición múltiple por la división sexual del trabajo, cultura de la violación y la violencia machista	●	●	●	●

CICLO DE GESTIÓN DE LOS RIESGOS	LISTADO DE VERIFICACIÓN PARA LA INCORPORACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO A LA PRL	Género estereotipado	Género neutro/ciego	Sensibilidad de género	Transversalidad de género
	Recoger los datos sobre la situación de desigualdad de género en la organización (propios o extraídos del Plan de Igualdad)	●	●	●	●
ANÁLISIS Y TRATAMIENTO DEL RIESGO	Considerar la exposición a diferentes peligros según la variable sexo y la variable género	●	●	●	●
Identificación de peligros	Clasificar o identificar un nivel de peligrosidad diferente según las variables género o sexo	●	●	●	●
	Identificar peligros específicos por la variable sexo y por la variable género	●	●	●	●
	Considerar como peligro el cumplimiento o incumplimiento de las obligaciones en materia de igualdad	●	●	●	●
ANÁLISIS Y TRATAMIENTO DEL RIESGO	Considerar la exposición a diferentes riesgos por la variable sexo y por la variable género	●	●	●	●
Valoración del riesgo	Considerar la valoración diferencial de los mismos riesgos según las variables sexo o género en función del nivel de deficiencia, el nivel de exposición o el nivel de consecuencia	●	●	●	●
	Identificar y valorar riesgos diferentes o específicos según las variables sexo o género	●	●	●	●
	Hacer una valoración o estimación del riesgo de desigualdad de género (propias o extraídas del Plan de Igualdad)	●	●	●	●
ANÁLISIS Y TRATAMIENTO DEL RIESGO	Proponer medidas y actuaciones para corregir la exposición diferencial a los riesgos según las variables género o sexo	●	●	●	●
Medidas para eliminar y controlar el riesgo	Proponer medidas y actuaciones para adaptar el trabajo en función de las características sexuales o de género	●	●	●	●
	Proponer actuaciones para corregir posibles desviaciones derivadas de la desigualdad de género	●	●	●	●
	Proponer medidas y actuaciones para corregir los riesgos específicos según la variable sexo o la variable género	●	●	●	●
	Proponer medidas y actuaciones para fomentar la igualdad de género en la organización	●	●	●	●

En la siguiente tabla se recogen solo las indicaciones para incorporar la perspectiva de género de forma transversal que se han señalado en la tabla anterior. Se concretan acciones prácticas para cada una de las indicaciones, que se ponen en relación con los contenidos y herramientas de la guía que desarrollan estas acciones.

INDICACIONES PARA APLICAR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO A LA PRL DE FORMA TRANSVERSAL		PRÁCTICAS EN LA PRL	Capítulo de la guía /
CICLO DE GESTIÓN	LISTADO DE VERIFICACIÓN DE LA INCORPORACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO A LA PRL	SENSIBILIDAD DE GÉNERO ● Transversalidad de género	Herramienta de interés
ANÁLISIS DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO Toma de datos de las evaluaciones	Tener en cuenta la variable sexo y la variable género a la hora de recoger los datos de las condiciones de trabajo	Recoger el dato del número de mujeres, hombres y personas no binarias por puesto de trabajo	→3.1
	Desagregar los datos de los puestos o de los procesos de trabajo por las variables sexo y/o género	Cruzar estos datos por procesos de trabajo o riesgos vinculados a cada puesto de trabajo	→HERRAMIENTA 11
	Considerar la desigualdad social de partida: tener en cuenta las consideraciones previas, como la importancia del perfil sociodemográfico y el factor de la multiexposición	Incorporar el perfil sociodemográfico y los posibles factores de multiexposición a la recogida de datos	→3.1.1.1 →3.1.1.3
	Analizar los datos de los puestos o de los procesos de trabajo según las variables sexo o género.	Indicador de presencia según el género por procesos de trabajo	→3.1.5
	Considerar la desigualdad de partida: exposición múltiple por la división sexual del trabajo, cultura de la violación y la violencia machista	Considerar el cuadro de recogida de datos del cumplimiento de los requerimientos normativos sobre igualdad y el capítulo de valoración de la violencia sexual, por razón de género y LGTBI-fobia	→3.1.1.1 →HERRAMIENTA 9
	Recoger los datos sobre la situación de desigualdad de género en la organización (propios o extraídos del Plan de Igualdad)	Datos recogidos en el capítulo de estimación inicial del riesgo de desigualdad de género	→3.1.3 →HERRAMIENTA 10.A
ANÁLISIS Y TRATAMIENTO DEL RIESGO Identificación de peligros	Considerar la exposición a diferentes peligros según la variable sexo y género	Evaluar por procesos de trabajo según el género	→3.1.4
	Clasificar o identificar un nivel de peligrosidad diferente según las variables género o sexo	Evaluar por procesos de trabajo según el género	→HERRAMIENTA 12
	Identificar peligros específicos por la variable sexo y por la variable género	Valorar la violencia sexual, la violencia por razón de género y LGTBI-fobia	→3.2 →HERRAMIENTA 15

INDICACIONES PARA APLICAR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO A LA PRL DE FORMA TRANSVERSAL		PRÁCTICAS EN LA PRL	Capítulo de la guía /
CICLO DE GESTIÓN	LISTADO DE VERIFICACIÓN DE LA INCORPORACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO A LA PRL	SENSIBILIDAD DE GÉNERO ● Transversalidad de género	Herramienta de interés
	Considerar como peligro el cumplimiento o incumplimiento de las obligaciones en materia de igualdad	Incluir el cuadro de recogida de datos del cumplimiento de los requerimientos normativos sobre igualdad	→ HERRAMIENTA 9
ANÁLISIS Y TRATAMIENTO DEL RIESGO	Considerar la exposición a diferentes riesgos por la variable sexo y por la variable género	Trasladar el indicador de presencia para considerar los riesgos de cada proceso	→ HERRAMIENTA 13
Valoración del riesgo	Considerar la valoración diferencial de los mismos riesgos según las variables sexo o género en función del nivel de deficiencia, el nivel de exposición o el nivel de consecuencia	Trasladar el indicador de presencia, el perfil sociodemográfico y el factor de multiexposición para valorar los riesgos de cada proceso	→ HERRAMIENTA 12
	Identificar y valorar riesgos diferentes o específicos según las variables sexo o género	Incorporar y valorar el riesgo de violencia sexual, de violencia por razón de género y de LGTBI-fobia	→ HERRAMIENTA 15
	Hacer una valoración o estimación del riesgo de desigualdad de género (propias o extraídas del Plan de Igualdad)	Exponer los resultados del capítulo «Estimación inicial del riesgo de desigualdad de género»	→ HERRAMIENTA 10.B
ANÁLISIS Y TRATAMIENTO DEL RIESGO	Proponer medidas y actuaciones para corregir la exposición diferencial a los riesgos según las variables género o sexo	Incluir en la evaluación medidas del listado no exhaustivo de medidas correctoras y preventivas para riesgos en los que se ha detectado la influencia de las variables de género y/o de sexo	→ HERRAMIENTA 12 → HERRAMIENTA 14
Medidas para eliminar y controlar el riesgo	Proponer medidas y actuaciones para adaptar el trabajo en función de las características sexuales o de género	Hacer recomendaciones derivadas de la exposición de los resultados del capítulo «Estimación inicial del riesgo de desigualdad de género» y mencionar el Plan de Igualdad	→ HERRAMIENTA 10.B
	Proponer actuaciones para corregir posibles desviaciones derivadas de la desigualdad de género	Considerar el listado no exhaustivo de riesgos en los que se ha detectado la influencia de las variables de género y de sexo	→ HERRAMIENTA 13 → BLOQUE 4
	Proponer medidas y actuaciones para fomentar la igualdad de género en la	Incluir en la evaluación medidas del listado no exhaustivo de medidas correctoras y	→ HERRAMIENTA 16

INDICACIONES PARA APLICAR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO A LA PRL DE FORMA TRANSVERSAL		PRÁCTICAS EN LA PRL	Capítulo de la guía /
CICLO DE GESTIÓN	LISTADO DE VERIFICACIÓN DE LA INCORPORACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO A LA PRL	SENSIBILIDAD DE GÉNERO ● Transversalidad de género	Herramienta de interés
	organización	preventivas en relación con la valoración del riesgo de la violencia sexual, de la violencia por razón de género y LGTBI-fobia	

1.6. El *mainstreaming* de género en la salud laboral: cuestionar la corriente principal de la gestión preventiva

En la Conferencia Mundial sobre la Mujer de 1995 celebrada en Pekín se alcanzó un punto de inflexión en cuanto al tratamiento de la igualdad de género. Además, se planteó la estrategia del *mainstreaming* de género: un mecanismo de abordaje que propone la crítica de la corriente principal de las políticas públicas (supuestamente, neutras en cuanto al género). La idea central de esta estrategia nace del descubrimiento de que las políticas públicas no son neutras, sino que juegan un papel decisivo en la transmisión de la desigualdad de género (Pazos, 2008).

Si bien la orientación conceptual de partida se basó en esa voluntad transformadora de la corriente principal a partir de la crítica de todo el modelo social que sostiene la desigualdad, en términos pragmáticos, la definición del *mainstreaming* de género que cristalizó en el Consejo de Europa en 1998 tenía más bien un carácter metodológico: el proceso de reorganización, mejora, desarrollo y evaluación de los procesos políticos para la incorporación de una perspectiva de la igualdad de género a todos los niveles y en todas las fases por parte de los diferentes agentes que en ellos participan (Ministerio de Igualdad, 2024).

La traducción del concepto como *transversalidad de la perspectiva de género* recoge muy bien esta vertiente de aplicación sistemática. Su definición recuerda a lo que recoge el artículo 1 del Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención, en referencia a la prevención de riesgos laborales como actuación que se ha de desarrollar en el seno de la empresa, integrándola en el conjunto de sus actividades y decisiones. Dicha integración se aplica tanto en los procesos técnicos y en la organización del trabajo como en las condiciones de trabajo y en la línea jerárquica de la empresa, y se incluye a todos los niveles. Encontramos paralelismos en la normativa y en las indicaciones técnicas de cómo es necesario integrar la igualdad y la prevención en el sistema de gestión de las empresas. Más adelante

se trata esta cuestión cuando se comentan los dos documentos centrales de una y otra materia: el Plan de Igualdad y el Plan de Prevención de Riesgos Laborales.

Algunos organismos de reconocido prestigio en el ámbito de la salud laboral (como la EU-OSHA, el INSST, Osalan, etc.,) proponen trasladar la estrategia del *mainstreaming* de género a la política y compromisos de la prevención de riesgos laborales (Osalan, 2017). Tal y como se recoge en la tabla sobre las perspectivas de abordaje del género y las propuestas de aplicación de la perspectiva de género, la transversalidad va dirigida a eliminar el sesgo que genera la desigualdad y persigue la igualdad efectiva más allá de la igualdad de trato o las acciones de compensación que corrigen la desigualdad de oportunidades (Pazos, 2008).



En el documento «Pautas para la integración de la perspectiva de género en la prevención de riesgos laborales» del Instituto Vasco de Seguridad y Salud Laborales se plantea la estrategia de la transversalidad como la consideración sistemática de las diferentes situaciones, condiciones, aspiraciones y necesidades de mujeres y hombres, incorporando objetivos y actuaciones específicas dirigidas a eliminar las desigualdades y a promover la igualdad en todas las políticas y acciones, en todos los niveles y en todas las fases de evaluación, planificación y ejecución (Osalan, 2017).

Por lo tanto, a la hora de aplicar la estrategia de la transversalidad de género a la prevención de riesgos laborales hay que tener en cuenta, por una parte, si el modelo conceptual y de gestión de la prevención reproduce las desigualdades de género o si promueve la igualdad; y, por otra, considerar de forma sistemática la incorporación de la perspectiva de género en todos los niveles y fases del sistema de gestión de la salud laboral.

Para cuestionar el marco conceptual y el modelo de gestión de la prevención puede ser útil:

- el cuadro de la doble pregunta y los cuatro paradigmas planteados por Neus Moreno (2010) mencionados anteriormente

- el cuadro de verificación de la incorporación de la perspectiva de género en cada una de las principales fases de gestión de los riesgos con la valoración asociada del riesgo o buena práctica preventiva
- redactar una política de prevención de riesgos laborales que incluya la estrategia de la transversalidad de la perspectiva de género y los compromisos que esta estrategia comporta
- consultar y vincular la práctica preventiva con el diagnóstico y el plan de acción del plan de igualdad de las organizaciones que dispongan de este documento.

Para considerar de forma sistemática la incorporación de la perspectiva de género en todos los niveles y en todas las fases se hace necesario integrar la dimensión del género en el sistema de gestión preventiva. En la prevención de riesgos laborales, el Plan de Prevención es el documento rector que sirve para integrar de forma transversal la prevención en el sistema de gestión de la empresa. Así pues, la integración de la perspectiva de género en el Plan de Prevención constituye una buena estrategia para incorporar esta perspectiva de forma transversal. Con el fin de asegurar que esto se produzca, es igualmente importante que las personas responsables y profesionales de la gestión de la salud laboral de una organización cuenten con conocimientos en perspectiva de género e igualdad y tengan una mirada entrenada en estas materias.

1.7. Referencias normativas

Tal y como señala Cifre (2015), la normativa española de prevención de riesgos laborales circunscribe el abordaje del género a la salud reproductiva de las mujeres desde una mirada tradicionalista y clásica que deja de lado la realidad social y estructural de la dimensión del género. El artículo 26 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales trata sobre la protección de la maternidad. Fue una trasposición de la Directiva 92/85/CEE del Consejo a partir de la cual se desarrollaron una serie de derechos y permisos en relación con la maternidad y la lactancia (Cifre *et al.*, 2015).

Para encontrar referencias normativas indirectas al principio de igualdad en la actividad preventiva hay que recurrir al artículo 15 de esa misma ley. En él se recogen los principios generales que deben inspirar la acción preventiva de las organizaciones. De entre esos principios, y en relación con la igualdad, cabe destacar el de planificar la prevención con la búsqueda de un conjunto coherente que integre la técnica, la organización del trabajo, las condiciones de trabajo, las relaciones sociales y la influencia de los factores ambientales en el trabajo. En este mismo artículo se hace referencia al principio de adaptar el trabajo a la persona. No obstante, ni en él ni en el resto de la ley se hace referencia explícita al género, sino a las características concretas de las personas.

Por otra parte, el artículo 3.1 del Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención define la evaluación de los riesgos laborales como «el proceso dirigido a estimar la magnitud de aquellos riesgos que no hayan podido evitarse». Por lo tanto, si la desigualdad de género

se entiende como un riesgo laboral intrínseco a las organizaciones o como un factor que afecta directamente a los riesgos laborales, de esta norma también se desprende la necesidad de incorporar la perspectiva de género a las evaluaciones de riesgos.

Al mismo tiempo, en el artículo 5.3 de este mismo reglamento se estipula que, cuando la evaluación exija la realización de mediciones, análisis o ensayos y la normativa no indique o no concrete los métodos que deben emplearse, se podrán utilizar, si existen, métodos o criterios recogidos en normas UNE, normas internacionales o guías técnicas de entidades de reconocido prestigio. Por lo tanto, las recomendaciones y los criterios técnicos indicados por organismos de este tipo pueden servir como referencia normativa para justificar la incorporación de la perspectiva de género en la actividad preventiva.

A pesar de que la dimensión del género no se menciona ni se reconoce en la normativa de prevención de riesgos laborales, en la jurisprudencia y en las normas técnicas encontramos referencias normativas importantes en relación con la obligatoriedad de aplicar el género en la práctica preventiva. Un ejemplo de ello es la sentencia del 17 de septiembre del 2022 del Juzgado de lo Social número 2 de Guadalajara que confirma una sanción administrativa impuesta a una empresa por no dar cumplimiento a un requerimiento de la Inspección de Trabajo. En él se solicitaba una evaluación de riesgos específica de los puestos de trabajo tomando en consideración si en cada uno de ellos hombres y mujeres desempeñaban las mismas tareas y de la misma manera y valorando los riesgos psicosociales en función de los factores ligados al género (Valldecabres, 2023).

En la misma línea, el Criterio Técnico 104/2021 de la Inspección de Trabajo menciona la obligación de las empresas de evaluar los riesgos psicosociales teniendo en cuenta la diversidad de las personas trabajadoras, así como el diseño de medidas específicas de prevención y protección adaptadas a las necesidades de los diferentes colectivos que conforman el personal trabajador, basándose en esta diversidad y contemplando el riesgo de discriminación.

Cabe recordar que la igualdad de género es un derecho fundamental reconocido a nivel internacional. En el ámbito del Estado español y en el ámbito autonómico de Cataluña, debemos recurrir a las leyes específicas sobre igualdad para encontrar el desarrollo de este derecho fundamental. Las leyes de referencia en esta materia son la Ley Orgánica 3/2007, del 22 de marzo, por la igualdad efectiva de mujeres y hombres; la Ley autonómica catalana 17/2015, de 21 de julio, de igualdad efectiva de mujeres y hombres; la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación; el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación; la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual; y la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI.

Finalmente, es interesante considerar la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2023-2027 (EESST), que en su objetivo 5, y en consonancia con el Marco estratégico de la UE en materia de salud y seguridad en el trabajo

2021-2027, recoge la introducción de la perspectiva de género en el ámbito de la seguridad y la salud en el trabajo.

1.8. El Plan de Igualdad como herramienta para garantizar la salud

Las leyes de igualdad establecen la necesidad de un sistema de gestión de la desigualdad en las organizaciones laborales. Este sistema debe concretarse y recogerse en el documento denominado *Plan de Igualdad*, obligatorio por ley para las empresas con cincuenta personas trabajadoras o más. De forma similar, la legislación en materia de prevención de riesgos laborales estipula la integración de la prevención en el sistema de gestión de las empresas mediante los planes de prevención. En la práctica, estos dos documentos se tratan de forma paralela en las organizaciones laborales. No obstante, si el objetivo es, por una parte, incorporar la perspectiva de género a la prevención de riesgos laborales y, por otra, desarrollar la salud laboral en los planes de igualdad, es necesario que ambos se interrelacionen.

De acuerdo con el artículo 46 de la Ley Orgánica 3/2017, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, los planes de igualdad son un conjunto de medidas que deben adoptarse tras realizar un diagnóstico de situación de la igualdad de género en la empresa. En estos documentos se deben fijar los objetivos, las estrategias y las medidas prácticas que se han de adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y de evaluación de los objetivos fijados. En este sentido, los planes de igualdad de las empresas constituyen un instrumento para hacer efectiva la igualdad de mujeres y hombres en el ámbito laboral mediante un carácter concreto y práctico que permite superar la igualdad formal, es decir, el contenido esencial del derecho a la igualdad (Garrido, 2010). Gracias a ese carácter práctico y concreto, el contenido de estos documentos puede ser una fuente de información relevante para identificar y valorar el riesgo de desigualdad de una organización concreta.

Por tanto, con el fin de facilitar la consulta del Plan de Igualdad, uno de los aspectos más interesantes que se observan es que las fases que conforman su estructura equivalen prácticamente a las cinco etapas que la legislación exige llevar a cabo a la empresa como ciclo de gestión de los riesgos (EU-OSHA, 2003).

FIGURA 3. TABLA COMPARATIVA DE LAS ETAPAS DEL CICLO DE GESTIÓN DE LOS RIESGOS Y LAS FASES DEL PLAN DE IGUALDAD

Etapas del ciclo de gestión de los riesgos	Fases de un Plan de Igualdad
1. Identificación de peligros y estimación de riesgos	1. Diagnóstico: recogida y análisis de datos sobre las posibles desviaciones respecto a la igualdad de mujeres y hombres
2. Evaluación de riesgos	
3. Propuesta práctica de soluciones: planificación preventiva de las medidas preventivas y correctoras	2. Diseño de medidas: elaboración de un plan de acción con un calendario establecido y un presupuesto específico

Etapas del ciclo de gestión de los riesgos	Fases de un Plan de Igualdad
4. Supervisión o control de los riesgos que no se han podido eliminar: implementación de las medidas	3. Implementación del plan de acción: aplicación de medidas concretas para corregir las desigualdades detectadas
5. Seguimiento y mejora del impacto de las medidas correctoras y preventivas	4. Seguimiento y evaluación: evaluación de las medidas implementadas y valoración sobre si el impacto corrector ha sido el esperado o no con el objetivo de introducir mejoras en el diseño de nuevas medidas

Fuente: Elaboración propia a partir de la consulta de EU-OSHA (2003) y los artículos 45 y 46 de la Ley Orgánica 3/2007.

La correlación entre las fases de los planes de igualdad y las fases de la gestión de la prevención de riesgos laborales es congruente porque la gestión de la desigualdad de género y la gestión de la prevención de los riesgos laborales coinciden en los fundamentos cíclicos y técnicos. Además, en ambos campos se persigue la finalidad de conseguir organizaciones saludables. No se trata solo de una coincidencia normativa y técnica, sino que comparten los objetivos del completo bienestar de las personas trabajadoras y de la consecución de la salud y la igualdad.

También resulta interesante diferenciar dos partes en los planes de igualdad: el diagnóstico sobre el estado de la igualdad de género de la organización en concreto y el plan de acción de medidas para corregir, en su caso, las desigualdades y discriminaciones detectadas. Como aparece en el cuadro anterior, el diagnóstico del Plan de Igualdad sería similar a una evaluación de riesgos laborales, mientras que el plan de acción correspondería a la planificación de la actividad preventiva derivada de la evaluación.

Desde la aprobación del Real Decreto-ley 6/2019 de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, se han estipulado los siguientes contenidos mínimos que deben considerarse en los planes de igualdad y negociarse con la representación legal de las personas trabajadoras (recogidos en el artículo 46.2 de la Ley Orgánica 3/2007):

- proceso de selección y contratación
- clasificación profesional, formación, promoción profesional, condiciones de trabajo (incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres)
- ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal familiar y laboral
- infrarrepresentación femenina
- retribuciones
- prevención del acoso sexual y por razón de sexo

Además, se ha creado un registro público de planes de igualdad y se obliga a que las empresas que deben elaborar y negociar un Plan de Igualdad lo inscriban en él (RD-L 6/2019).

Para buscar información en los planes de igualdad se presenta a continuación (Véase Figura 4) una tabla de información cruzada de datos que recogen los planes de igualdad y que pueden ser útiles para analizar y tratar el riesgo y para la gestión de la salud laboral con perspectiva de género.

FIGURA 4. TABLA DE INFORMACIÓN CRUZADA DE DATOS RECOGIDOS EN EL PLAN DE IGUALDAD Y DE UTILIDAD EN LA PRL

PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES		PLANES DE IGUALDAD	
Ubicación	Utilidad en la PRL	Ubicación	Datos de interés
Evaluación de riesgos general	Datos sobre la composición de la plantilla y el género: distribución de los puestos de trabajo por género y documentar si hay segregación horizontal o vertical	Diagnóstico de género ÁMBITOS CONDICIONES LABORALES	Presencia de hombres, mujeres y personas no binarias en la organización y por puestos de trabajo, categorías profesionales, etc.
	Datos sobre cómo se gestiona la igualdad en la organización	Diagnóstico de género ÁMBITOS CULTURA ORGANIZATIVA RETRIBUCIÓN TIEMPO DE TRABAJO Y CORRESPONSABILIDAD PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN ANTE EL ACOSO SEXUAL, EL ACOSO POR RAZÓN DE GÉNERO Y LGTBI-FOBIA	Documentos sobre igualdad de los que se dispone y de los que no: Plan de Igualdad, auditoría salarial, carta de compromisos, documento de corresponsabilidad, protocolos contra el acoso sexual, el acoso por razón de género y LGTBI-fobia
	Riesgo de violencia sexual, violencia por razón de género y LGTBI-fobia	Diagnóstico de género y plan de acción ÁMBITO PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN ANTE EL ACOSO SEXUAL, EL ACOSO POR RAZÓN DE GÉNERO Y LGTBI-FOBIA	Incidencia de las violencias machistas en la organización, así como medidas de prevención y abordaje
	Información y formación sobre perspectiva de género y sensibilización respecto a la violencia sexual, la violencia por razón de género y LGTBI-fobia	Diagnóstico de género ÁMBITOS FORMACIÓN INTERNA Y/O CONTINUA PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN ANTE EL ACOSO SEXUAL, EL ACOSO POR RAZÓN DE GÉNERO Y LGTBI-FOBIA	Si se dispone de formación en perspectiva de género, de qué tipo es y quién cuenta con ella. Si se ha realizado.
Plan de prevención y gestión preventiva	Compromiso con la igualdad y la integración del género en el sistema de gestión de la organización	Diagnóstico de género ÁMBITOS CULTURA ORGANIZATIVA	Documentos sobre igualdad de los que se dispone y de los que no y figuras responsables de la igualdad: Plan de Igualdad, carta de compromisos, comisión responsable de la igualdad, etc.
	Modalidades de trabajo y género	Diagnóstico de género ÁMBITOS	Apartado de teletrabajo y desconexión digital

PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES		PLANES DE IGUALDAD	
Ubicación	Utilidad en la PRL	Ubicación	Datos de interés
		CONDICIONES LABORALES	
Evaluaciones específicas	Evaluación de riesgos psicosociales: factores psicosociales de promoción y desarrollo, recompensa del trabajo, prevención de la violencia, doble presencia	Diagnóstico de género y plan de acción ÁMBITOS RETRIBUCIÓN TIEMPO DE TRABAJO Y CORRESPONSABILIDAD PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN ANTE EL ACOSO SEXUAL, EL ACOSO POR RAZÓN DE GÉNERO Y LGTBI-FOBIA	Auditorías salariales y cálculo de la brecha salarial, medidas sobre la conciliación y corresponsabilidad, medidas de prevención y abordaje del acoso

Fuente: Elaboración propia a partir de los contenidos de la *Guía práctica de diagnóstico de igualdad de mujeres y hombres en empresas y organizaciones* de la Generalitat de Catalunya (Generalitat de Catalunya, 2017).

1.9. El Plan de Prevención de Riesgos Laborales como herramienta para integrar de forma transversal el género en el sistema de gestión preventiva

El Plan de Prevención de Riesgos Laborales es una herramienta clave para incorporar la perspectiva de género en todas las fases y en todos los niveles, dado que es el documento marco de la gestión de la prevención de riesgos laborales en el seno de una organización. Además, este plan debe prever una integración transversal de la prevención de riesgos laborales en el sistema de gestión de la organización. Por tanto, hacer el ejercicio de incorporar la perspectiva de género en un documento con carácter integrador y transversal en el sistema de gestión permite disponer de una hoja de ruta para aplicarla también siguiendo la estrategia de la transversalidad de género.

Puesto que el Plan de Prevención es un documento que debe recoger la política de prevención de riesgos laborales y que afecta a la cultura preventiva de la organización, supone una buena oportunidad para marcar en él los principios y valores con respecto a la igualdad.

Por ejemplo, tal y como se ha indicado anteriormente, en la política de prevención de riesgos laborales puede explicitarse la estrategia de la transversalidad de la perspectiva de género y los compromisos que esta conlleva.

Compromisos que se han de integrar en la política preventiva en pro de la incorporación de la perspectiva de género:

- Incluir tanto la variable sexo como la variable género en el análisis de las condiciones de trabajo, de los riesgos y de la salud laboral.
- Gestionar las desigualdades y reconocer las diferencias en todas las fases y actuaciones preventivas y darles respuesta.

- Promover una práctica preventiva que tenga en cuenta todos los riesgos y a todas las personas expuestas, sin infravalorar y sin que exista sesgo por razón de género ni por ninguna otra razón.
- No descuidar la importancia de los riesgos que histórica y estadísticamente han afectado especialmente a las mujeres: los riesgos ergonómicos, los riesgos psicosociales y los riesgos higiénicos vinculados a los sectores químicos feminizados, a la limpieza y la atención de personas.
- Ampliar el concepto de seguridad más allá de los elementos materiales de las instalaciones y máquinas incluyendo aspectos de seguridad ambiental y relacional.
- No descuidar los puestos de trabajo y las tareas vinculadas al sostenimiento de la vida y el cuidado de las personas y de los espacios.
- Evitar los prejuicios y los estereotipos a la hora de implementar las acciones preventivas.
- Actuar y velar por la tolerancia cero hacia la violencia machista, la violencia sexual y la violencia por razón de género.

BLOQUE 2.

El Plan de Prevención capítulo a capítulo. Recursos para incorporar la perspectiva de género

En este bloque se recopilan propuestas, ejemplos y herramientas prácticas para incorporar la perspectiva de género en el Plan de Prevención de Riesgos Laborales haciendo un recorrido por cada uno de los grandes apartados a partir de una propuesta inicial de índice del documento.

2.1. Referencias normativas en el Plan de Prevención

Las referencias a la legislación sobre género e igualdad que hay que mencionar y contemplar de entrada en el documento son las siguientes:

- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres
- Ley 17/2015, de 21 de julio, de igualdad efectiva de mujeres y hombres
- Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación
- Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual
- Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación
- Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI.

En primer lugar, hay que considerar aspectos generales de la elaboración y el formato del documento. Para que un documento tenga en cuenta desde su diseño la perspectiva de género y sea una herramienta promotora de la igualdad en la organización es necesario que recoja las voces de las personas trabajadoras de todos los géneros, especialmente de las mujeres y de las personas con identidad de género y preferencias sexuales estigmatizadas. Un punto de partida para lograrlo es elaborarlo de forma participativa y garantizando que exista igualdad de oportunidades en los espacios participativos que se creen para recoger y tratar la información que lo configurará.

Dejar registro del proceso participativo y de las personas que han intervenido en la elaboración constituye una buena práctica que sirve para documentar la consideración de la perspectiva de género e igualitaria al diseñar el documento. Una forma de hacerlo podría ser elaborar un acta de constitución del espacio participativo que esté firmada por las diferentes personas participantes que representen a los diferentes perfiles y colectivos que conforman la organización. Otra posibilidad sería incluir un apartado específico en el documento en el que se especifique que este último se ha llevado a cabo con el acuerdo de las diferentes personas que han participado, que recoja sus firmas y en el que se explique brevemente el proceso seguido para alcanzarlo.

Hay que tener en cuenta que tanto el contenido como el lenguaje del documento deben incluir a las mujeres y a las personas con géneros no normativos y hacerlas visibles, evitando el discurso y el lenguaje androcéntrico y sexista (Garí, 2006)

en el que solo se hace referencia a las actividades, tareas, situaciones laborales o géneros gramaticales masculinos. Por ejemplo, si en el apartado de introducción se redacta una descripción de las actividades que se llevan a cabo en la organización, cabe preguntarse si se mencionan realmente todas las actividades y tareas (también las necesarias para la sostenibilidad de la organización, como la limpieza y el mantenimiento de los espacios) o solo se tienen en cuenta aquellas orientadas al cliente o a la producción de bienes y servicios. Además, habría que plantearse si las actividades que no aparecen son desempeñadas por mujeres y personas con género no normativo.

Del mismo modo, al elaborar este apartado habría que considerar si se está utilizando el término *trabajadores* para referirse solo a hombres o también a las mujeres y las personas no binarias. En este último caso, habría que valorar por qué no se utiliza un término genérico como *plantilla*. Por tanto, cabe preguntarse qué uso del lenguaje se hace en el documento y tomar una decisión al respecto.

En la misma línea, si se incluyen imágenes, hay que plantearse si responden a estereotipos de género (es decir, aparecen hombres y mujeres con una apariencia física, una actitud y realizando unas actividades que reproducen los cánones estéticos y los roles que socialmente están asociados a hombres y mujeres) o, por el contrario, muestran diversidad. En lo que respecta a las mujeres, hay que preguntarse también si las imágenes están sexualizadas.

2.2. Introducción del Plan de Prevención

En el apartado introductorio se describe la organización: a qué actividad se dedica, con cuántas personas trabajadoras cuenta, de cuántos centros de trabajo y ubicaciones dispone, etc. Con el fin de incorporar la perspectiva de género es recomendable incluir información referente a la cultura organizativa en relación con el género y la igualdad.

En la [HERRAMIENTA 1](#), se propone una serie de preguntas para orientar la toma de datos de este punto teniendo en cuenta la perspectiva de género.

Se recomienda plasmar en este apartado del documento la información del cuadro anterior que se haya podido recoger. Si la organización dispone de Plan de Igualdad, parte de esta información la podemos encontrar en ese documento. Podremos localizarla con la ayuda de la tabla expuesta en apartados anteriores que hace referencia a dónde localizar la información en los planes de igualdad ([véase Figura 4](#)).

En la parte introductoria también se incluye el organigrama de la entidad. Es interesante verificar si en él aparece o no el departamento, comisión o figura encargada de la igualdad de género y observar qué lugar ocupa dentro de la organización.

En cuanto a la ubicación de la igualdad en la cultura organizativa, podemos encontrar situaciones diversas:

- que no haya agentes dedicados a la igualdad
→ **incorporación inexistente de la igualdad**
- que no aparezcan en el organigrama los agentes dedicados a la igualdad
→ **incorporación invisible**
- que aparezcan como una rama independiente de la organización
→ **incorporación parcial/segregada**
- que aparezcan vinculados a los departamentos o figuras de dirección o gestión generales
→ **incorporación central/transversal**

Al mismo tiempo, también se puede relacionar el tipo de organigrama con una cultura favorable a la igualdad. Las estructuras organizativas marcadamente jerárquicas, que se constituyen en torno a los productos o servicios, acostumbran a ser más desfavorables a los principios rectores de la igualdad que las estructuras organizativas horizontales, en las que se coloca en el centro a las personas que conforman la organización y, concretamente, a las personas trabajadoras.

No obstante, una estructura organizativa horizontal, configurada desde las personas y poniendo en el centro su cuidado, es una estructura promotora de igualdad, pero no es garantía suficiente de igualdad real entre las personas. Para poder hablar de organizaciones conscientes y saludables en su dimensión relacional es necesario analizar también los hábitos, comportamientos y dinámicas de funcionamiento del conjunto de personas que conforman la organización.

Este análisis, en relación con la igualdad de género, lo encontramos principalmente en el Plan de Igualdad, junto con todas las medidas preventivas y correctoras hacia la igualdad de género que de este se deriven.

2.3. Política y compromisos

Aplicar la perspectiva de género en este apartado consiste en redactar un documento de política y compromisos que recoja de forma resumida el principio de la igualdad y la no discriminación y el compromiso de incorporar la perspectiva de género de forma transversal, así como una práctica preventiva sensible al género que no suponga un factor de riesgo en sí misma.

En la **HERRAMIENTA 2**, se propone un modelo de enunciados y compromisos para incorporarlos en la política preventiva con perspectiva de género.

2.4. Modalidades de organización del trabajo

En este apartado se describen las formas de organización del trabajo, teniendo en cuenta si se realiza trabajo presencial, en modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo. Con el fin de incorporar la perspectiva de género se recomienda desagregar los datos por esta variable y anotar posibles desigualdades por razón de género en cuanto a la modalidad de trabajo.

Según los datos actuales sobre el mercado de trabajo, las mujeres, estadísticamente, siguen trabajando más a jornada parcial que los hombres. El motivo principal que aducen ellas es el cuidado de hijos/as y/o de personas enfermas o dependientes (Dossier estadístico, 2022). Incorporar el dato de cuántas personas practican cada modalidad de trabajo y tipo de jornada desagregado por género puede aportar información sobre si las modalidades de organización del trabajo están reproduciendo esta desigualdad de la división sexual del trabajo o no.

También podemos encontrar estos datos en el Plan de Igualdad de la organización (si dispone de él) y podemos consultar dónde encontrarlos en la tabla de información cruzada de datos recogidos en el Plan de Igualdad y de utilidad en la PRL (Véase Figura 4 y [HERRAMIENTA 3](#)).

La recogida de datos a partir de estos cuadros nos puede aportar información sobre si existen o no diferencias en la modalidad del teletrabajo en función del género y, en caso de detectarlas, sobre qué factor puede estar influyendo. Estos posibles factores son varios. Por un lado, el género de la persona, por una cuestión de la socialización sexista entre hombres y mujeres. Esta atribuye roles diferentes a cada género. Este factor podría estar influyendo de forma indirecta en que las mujeres hagan más trabajo a distancia o teletrabajo, bien porque ellas mismas se perciben como la persona que se encarga de forma principal de las tareas de atención y cuidado de los espacios y/o las personas de la unidad doméstica, o bien porque efectivamente lo son. No obstante, no se puede relacionar directamente con el hecho de tener personas a cargo.

Por otra parte, el hecho individual de tener hijos/as y/u otras personas enfermas o dependientes al cargo puede estar influyendo de forma individual y puede reproducir la división sexual del trabajo. La influencia del cuidado de hijos/as y/o personas dependientes también puede afectar a los hombres que tengan esta carga directamente. Sin embargo, como veremos a continuación, la existencia o la ausencia de políticas y medidas de conciliación y corresponsabilidad en la organización puede influir en el hecho de que se necesite el teletrabajo como recurso para conciliar la vida personal y familiar con la vida profesional en la organización.

En este sentido, hay que prestar especial atención a la posible existencia de diferencias por género en la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo y a la posible existencia de una brecha de género derivada de la división sexual del trabajo entre mujeres y hombres en relación con el trabajo de atención y cuidados de hijos/as y/u otras personas enfermas o dependientes. También hay que observar la existencia de una brecha en esta modalidad de trabajo entre las

personas de la organización (incluyendo también a los hombres) que tienen una mayor carga de trabajo de atención y cuidado de hijos/as y/u otras personas enfermas y dependientes y el resto de la plantilla.

La modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo puede estar encubriendo una necesidad de medidas específicas de conciliación y corresponsabilidad de la vida personal y familiar (NTP 1186, 2023). Hay que tener en cuenta que, por sí sola, la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo no es una medida de conciliación o de corresponsabilidad si no está diseñada como tal y si no va acompañada de otros aspectos que hagan posible la conciliación. De hecho, si no se analiza cómo interacciona el trabajo a distancia o teletrabajo con la conciliación de la vida personal y familiar, este formato de organización puede convertirse más bien en contraproducente en vez de en facilitador. Disponer de un protocolo de desconexión que garantice los tiempos y los espacios personales de reposo y descanso está muy vinculado a la adopción de la modalidad del trabajo a distancia o teletrabajo en relación con la conciliación de la vida personal y familiar y permite asegurar que sea una modalidad saludable en términos psicosociales. En la [HERRAMIENTA 4](#), se presenta una serie de preguntas que hay que plantearse al respecto.

2.5. Modalidad de organización de la prevención y estructura organizativa

En este apartado se trata de describir qué formación y pericia en materia de género e igualdad tienen quienes se encargan de la prevención en la organización. Asimismo, se establecen los criterios paritarios de participación en relación al género en los órganos de representación y participación en materia de seguridad y salud en la organización.

Tanto si se trata de un servicio de prevención propio como de un servicio de prevención ajeno, hay que dejar constancia de si hay personas que forman parte del servicio que cuentan con formación reconocida en género e igualdad. En este sentido, habría que anotar cuántas personas la tienen y de qué tipo es. Se recomienda que haya, como mínimo, una persona con formación académica o profesional reconocida en estas materias.

En cuanto a la representación y participación, se recomienda añadir los siguientes criterios:

Criterios para la representación y la participación en materia de seguridad y salud laboral con perspectiva de género	DELEGADOS Y DELEGADAS DE PREVENCIÓN	Se tendrá en cuenta si la incorporación de estas figuras de representación es equitativa en cuanto a la distribución de género de las personas trabajadoras. En caso de detectar que hay algún género infrarrepresentado, se trasladará a los órganos pertinentes la necesidad de corregir y prevenir el sesgo detectado.
	COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD	Se tendrá en cuenta si la participación en este órgano de representación es equitativa con respecto a la distribución de género de las personas trabajadoras/socias. En caso de detectar que hay algún género infrarrepresentado, se adoptarán medidas para corregir y prevenir el sesgo detectado.

En cuanto a la figura específica del recurso preventivo en la estructura organizativa, hay que dejar la anotación de que «en las tareas y ocupaciones feminizadas se pondrá atención en no descuidar el cumplimiento de este apartado y, en caso necesario, se garantizará que las plantillas feminizadas acceden a la información y a la formación necesaria para disponer de recurso preventivo».

Este párrafo es una nota recordatoria para evitar el sesgo de género que muchas veces asoma en la valoración de los diferentes puestos de trabajo, procesos y tareas. El recurso preventivo es una figura vinculada a las actividades especialmente peligrosas que a menudo en el imaginario colectivo se relacionan con sectores y trabajos masculinizados como la construcción o el personal operario de instalaciones. En los puestos de trabajo, procesos y tareas feminizadas o en aquellos puestos de trabajo que en el imaginario colectivo se asocian a las mujeres es más fácil pasar por alto que también se realizan procesos de trabajo especialmente peligrosos que requieren recurso preventivo.

Por ejemplo, en las tareas de mantenimiento se considera por defecto la posibilidad de hacer trabajos en alzada y se acostumbra a verificar si es necesario o no recurso preventivo. En cambio, en las tareas de limpieza, no siempre se considera por defecto, a pesar de que también se lleva a cabo la limpieza de partes elevadas, que fácilmente suponen un trabajo en altura. Incluso las tareas de limpieza de partes elevadas, como pueden ser ventanas cenitales, canalones de tejados, claraboyas, etc., son tareas que desempeña el propio personal de mantenimiento. Sin embargo, acostumbran a ser más invisibles, también en cuanto a la identificación de la necesidad de recurso preventivo, así como a la necesidad de las otras medidas de seguridad para los trabajos en alzada.

En términos generales, hoy en día no se suele cuestionar que para hacer trabajos de reparación en un tejado haga falta una línea de vida y anclarse con un arnés de seguridad. En cambio, es más habitual que estas medidas se consideren innecesarias para la limpieza y el mantenimiento del canalón del tejado. Resulta difícil determinar qué opera a la hora de valorar de manera diferente una tarea y la otra: si la asociación inconsciente de la limpieza del canalón a un trabajo reproductivo o si se trata de una aplicación laxa de los requerimientos normativos y de seguridad de los trabajos en altura. En todo caso, dejar constancia de ello es una forma de tomar conciencia y de no descuidar ninguna tarea, ningún peligro y ningún riesgo en altura.

Finalmente, en este punto se recomienda incluir un organigrama específico sobre la modalidad de organización de la prevención. De nuevo, tal y como se ha mencionado en el apartado de introducción en relación al organigrama del conjunto de la organización, es interesante plasmar la relación de la organización de la prevención con las figuras o departamentos dedicados a la igualdad.

2.6. Responsabilidades y funciones

Aplicar la perspectiva de género en este punto consiste en dejar constancia de los principios, compromisos y buenas prácticas en relación con la igualdad de género que las diferentes figuras de responsabilidad de la organización deben aplicar en el desempeño de sus responsabilidades y funciones. Véase [HERRAMIENTA 5](#).

Si revisamos la cultura y las prácticas organizacionales en su conjunto, hay que contemplar que la forma de organizar la toma de decisiones y la gobernanza, la manera de gestionar la comunicación o los estilos de liderazgo también influyen a la hora de favorecer o perjudicar la igualdad en una organización.

Una toma de decisiones multidireccional y no jerarquizada que ponga el bienestar de las personas trabajadoras en el centro, las formas de comunicación asertivas y no violentas y los estilos de dirección y liderazgo emocionales son elementos estructurales de la organización que favorecen la igualdad (Foment del Treball Nacional de Catalunya, 2023). Los liderazgos que tienen en cuenta la dimensión reproductiva y emocional de los procesos y que no hablan solo de cuidados, sino de que la forma de gestionar los equipos es en sí cuidadora, favorecen una cultura organizacional igualitaria.

Al mismo tiempo, también contribuye a ello disponer de códigos de buenas prácticas sobre el respeto y la equidad, de decálogos de tolerancia cero que indiquen claramente las líneas rojas relativas a las actitudes discriminatorias y violentas y de sistemas eficaces de quejas y reclamaciones internas.

2.7. Desarrollo del Plan de Prevención

Los siguientes apartados del Plan de Prevención están dedicados a enumerar las actividades preventivas que se llevarán a cabo de forma periódica para implementar el ciclo de gestión de los riesgos en la organización.

Se concreta cómo se organizará la puesta en práctica de las actividades y acciones de prevención, quién se hará cargo de ellas y con qué frecuencia se llevarán a cabo, entre otros aspectos sobre la gestión de la prevención.

Consideramos que la exposición de propuestas, ejemplos y herramientas para incorporar la perspectiva de género en cada una de las actividades preventivas merece un apartado más extenso, por lo que se desarrollará en el siguiente bloque (Bloque 3. Despliegue de la perspectiva de género en el desarrollo de la actividad preventiva).

2.8. Evaluación del Plan de Prevención

El apartado final del documento se dedica a enumerar y prever cómo se hará el seguimiento y la evaluación del Plan de Prevención. En este punto, se recomienda incorporar un listado de verificación de los documentos necesarios con la revisión sobre la incorporación de la perspectiva de género. Asimismo, se puede disponer de un listado de verificación de todos los aspectos enumerados para incorporar la perspectiva de género en el Plan de Prevención.

2.8.1.1. Elaboración y registro de documentación

Véase [HERRAMIENTA 6.](#)

2.8.1.2. Auditorías de eficacia de la prevención

En caso de realizar periódicamente una auditoría de la eficacia del sistema de gestión de la prevención de riesgos laborales, esta debería incluir la verificación y el seguimiento de la incorporación de la perspectiva de género.

Si la auditoría es interna, se trataría de rellenar y registrar los documentos de verificación y seguimiento mencionados en los apartados anteriores. En el caso de que sea externa, habría que verificar con el proveedor que también incorpora la perspectiva de género.

En este punto, es interesante comentar que a finales de 2023 la Organización Internacional de Normalización (ISO), que publica las normas y estándares de calidad a nivel internacional, finalizó la última fase de aprobación del borrador de una futura norma ISO sobre igualdad de género y empoderamiento de las mujeres. Será la ISO 53800, cuya publicación se prevé para mediados de 2024 (Observatorio Igualdad y Empleo, 2023).

BLOQUE 3.

**Despliegue de la perspectiva
de género en el desarrollo de
la actividad preventiva**

En los capítulos centrales del Plan de Prevención se desarrolla la gestión de las actividades y acciones preventivas. Considerar aquí la perspectiva de género es una buena manera de adoptar un compromiso y marcar una estrategia de incorporación de la perspectiva de género en todas las acciones relacionadas con la prevención de riesgos laborales de la organización.

Las propuestas, ejemplos y herramientas recogidas en estos apartados servirán también de guía para concretar qué significa la perspectiva de género y cómo se lleva a la práctica en la acción preventiva.

3.1. Evaluación de riesgos general

La evaluación de riesgos laborales es una de las actividades fundamentales para guiar la acción preventiva en una organización. Llevarla a cabo con una perspectiva de género significa también concretar el análisis de las condiciones laborales de género en relación con la salud laboral.

Tal y como recoge la apuesta por la igualdad efectiva que hace la Ley Orgánica 3/2007 en los capítulos referentes a los planes de igualdad en las empresas, implementar la igualdad en una organización significa hacer un diagnóstico de la situación con el fin de adoptar medidas encaminadas a revertir la desigualdad o potenciar la igualdad diagnosticada. En el marco de la salud laboral, siguiendo las recomendaciones de la EU-OSHA del año 2006, las evaluaciones de género son una herramienta clave, también en los campos de la seguridad y la salud laborales, y se recomienda su utilización para la estrategia de la integración del género.

Incorporar la perspectiva de género en la prevención de riesgos no consiste en adoptar medidas *ad hoc* basándose en un concepto teórico y homogeneizador ni en compensar por defecto a los colectivos socialmente desfavorecidos, sino que se trata de partir de un estado de la cuestión y de un diagnóstico de la realidad concreta para transformarla y adecuarla en su medida. Para adoptar este enfoque concreto que al mismo tiempo nos permita tener información global de cómo abordar la perspectiva de género en la salud laboral de una organización, es recomendable llevar a cabo la evaluación inicial de riesgos generales con perspectiva de género.

El punto de partida de toda evaluación de riesgos con perspectiva de género es hacer una recogida de datos sensible al género. Sin una toma de datos orientada en este sentido resultará imposible llevar a cabo una evaluación de riesgos con perspectiva de género más allá de una valoración y unas medidas *ad hoc* (y, por tanto, que realmente vaya encaminada a revertir el riesgo de la desigualdad concreta de organización), así como poner solución a la praxis preventiva que reproduce las desigualdades sociales en la plantilla.

3.1.1. La toma de datos con perspectiva de género en la evaluación de riesgos generales

A la hora de plantear una toma de datos y una evaluación de riesgos sensibles al género hay una serie de aspectos generales que se han de tener presentes previamente y que constituyen un prisma a través del cual enfocar la observación y el análisis de los datos y las condiciones laborales.

3.1.1.1. Consideraciones previas para la toma de datos y la evaluación de riesgos con perspectiva de género

a) La división sexual del trabajo

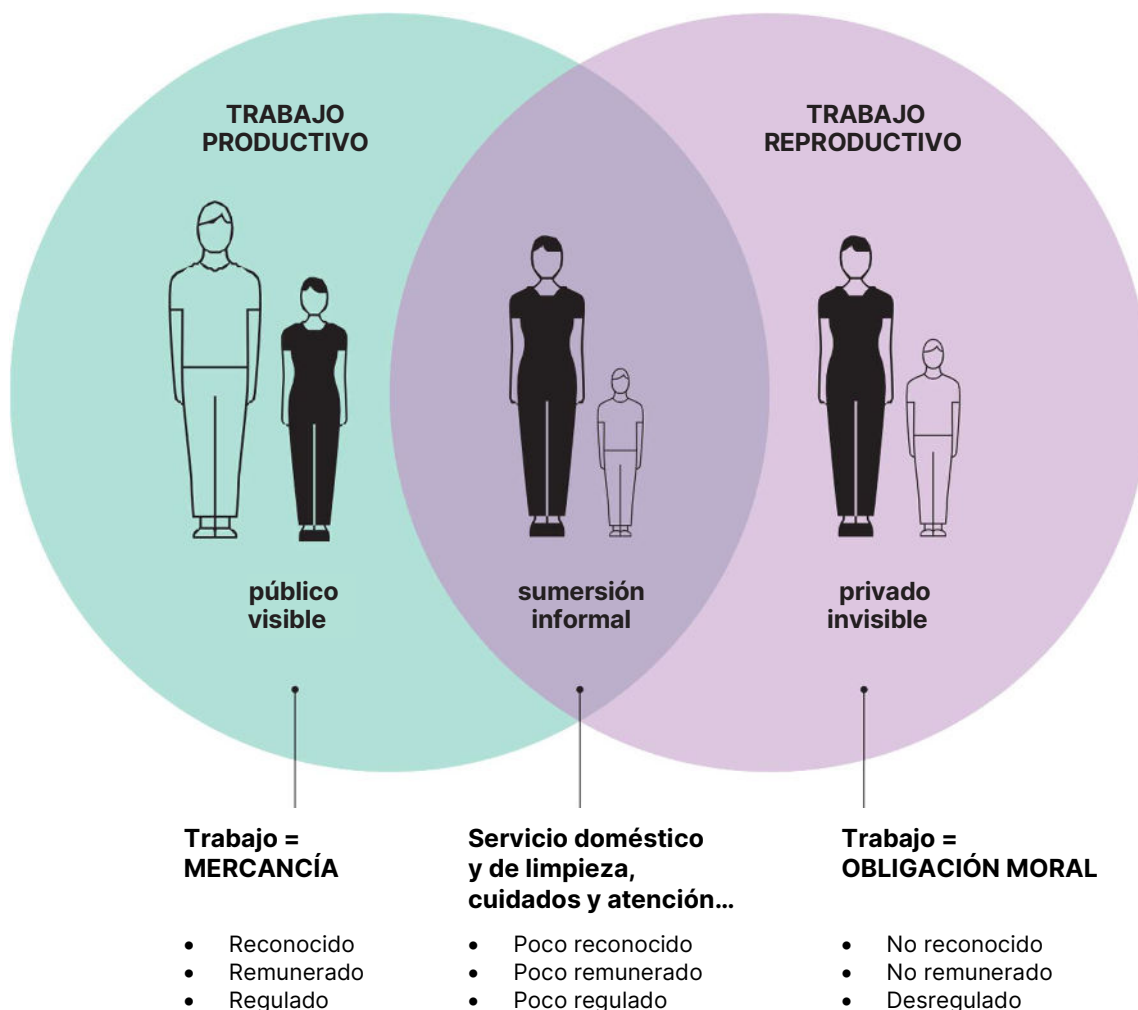
Uno de los fenómenos sociales que es estructurador de la desigualdad social de género es la división sexual del trabajo. Según Turnos y Recio (2012), la división sexual del trabajo se define como «un reparto social del trabajo desigual en función del género en el que el trabajo de cuidado y de atención tanto de las personas como de los espacios (indispensable para crear y mantener la vida de las personas) está asignado principalmente a las mujeres».

El funcionamiento de la sociedad y de la economía se basa en que la mayor parte de este trabajo de sostenimiento de la vida es invisible, no está reconocido propiamente como trabajo y, por lo tanto, no se remunera ni está sujeto a derechos (Durán, 2018).

FIGURA 5. LAS DOS ESFERAS DEL TRABAJO

LEYENDA

-  Doble presencia
-  Sector muy feminizado
-  Asignado de manera prioritaria a las mujeres



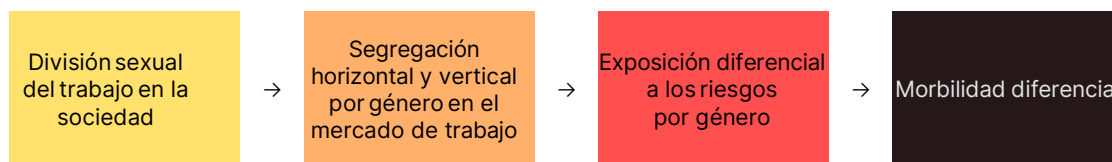
FUENTE: Elaboración propia a partir de Durán (2018)

Que la carga principal del trabajo de cuidados y de atención de las personas recaiga en las mujeres como grupo social constituye un funcionamiento de las sociedades que se ha ido construyendo históricamente y que no tiene que ver con la realidad particular de una persona en concreto. Describe una dinámica social y global. Puede que haya experiencias particulares que no sigan este funcionamiento; sin embargo, estas coexisten con una realidad social ampliamente estudiada y reconocida actualmente y que podemos contrastar con estudios de diferentes ciencias sociales y datos estadísticos como, por ejemplo, los publicados en el dossier estadístico *Les dones a Catalunya 2022*, elaborado por el Observatori de la Igualtat de Gènere del Institut Català de les Dones en 2023.

Aunque en la práctica las experiencias particulares son diversas y la división sexual del trabajo se puede concretar de maneras muy diferentes (o se puede

no concretar), todas las personas que conforman una sociedad se encuentran bajo la influencia de cómo esta se estructura. Especialmente, el mercado de trabajo funciona a partir del mandato social de que el trabajo de cuidados y de atención de las personas recae principalmente en las mujeres. Por lo tanto, todas las personas trabajadoras se verán más directa o indirectamente afectadas por esta dinámica de funcionamiento del conjunto de la sociedad.

En la parte introductoria de esta guía se ha expuesto que las desigualdades por razón de género en el mercado de trabajo (como la segregación horizontal y vertical de mujeres y hombres) son uno de los factores que explican la exposición diferencial a los riesgos según el género. Al mismo tiempo, la segregación del mercado de trabajo según el género se explica, principalmente, por la división sexual del trabajo.



La división sexual del trabajo también se encuentra en el inconsciente colectivo. Muchos de los estereotipos, sesgos y prejuicios sobre los roles de mujeres y hombres son un reflejo de esta división que, en sentido inverso, le hacen de espejo y la justifican.

Tener presente la división sexual del trabajo cuando analizamos las condiciones de trabajo y los riesgos laborales que afectan a las personas trabajadoras nos ayuda a detectar que:

- el reparto de los puestos de trabajo, las actividades y las tareas entre hombres y mujeres reproduce los estereotipos y roles de género
- hay tareas en el seno de las organizaciones que son de cuidado de las personas trabajadoras y de los espacios, las cuales no son visibles y/o reconocidas y, en consecuencia, no se reparten formalmente ni de forma equitativa entre el conjunto de la plantilla
- la carga de trabajo de cuidados y de atención a otras personas y espacios (que afecta principalmente a las trabajadoras) supone una desventaja y una carga que interacciona con el trabajo en la organización.

b) El factor de la multiexposición

Directamente relacionado con la división sexual del trabajo y las cargas de trabajo que se solapan está el factor de la doble presencia. Se puede definir como «la atención de las demandas del mercado laboral y de la esfera doméstica, personal y/o familiar de forma sincrónica» (Moreno, 2010). La doble presencia es un factor psicosocial, reconocido con este mismo término en metodologías de evaluación psicosocial como el CoPsoQ-istas²¹. Otras metodologías y propuestas teóricas lo denominan el *conflicto trabajo-familia/ familia-trabajo*.

A lo largo de la historia, el concepto se ha ido transformando. En un primer momento, el feminismo de clase trabajadora del siglo XIX llamaba *doble jornada* o *doble carga* a que las mujeres asalariadas debían seguir trabajando en la esfera doméstica tras acabar su jornada de trabajo remunerado.

Este concepto se extendió a los estudios sociológicos y de género durante la segunda mitad del siglo XX (Hochschild, 2021), momento en el que también surge el término *doble presencia* como contraposición al primero (Balbo, 1978).

La socióloga italiana Laura Balbo aporta el concepto de doble presencia porque considera que el término *doble jornada* remite a una separación muy rígida y lineal entre la esfera del trabajo remunerado y la esfera del trabajo doméstico. La jornada de trabajo en el capitalismo industrial empieza y termina a una hora determinada.

Sin embargo, el trabajo en otros momentos históricos no presenta este carácter lineal. Asimismo, el trabajo doméstico y de cuidado de las personas es sincrónico, no se acaba nunca y se mantiene en el tiempo solapándose a otras actividades.

El concepto de doble presencia permite captar esa necesidad de estar a la vez en el trabajo y en casa y que hoy en día tenemos en cuenta en ambas direcciones: por un lado, el hecho de tener que estar pendientes de aspectos de atención y cuidado de la vida personal cuando estamos en el trabajo y, por otro, de mantener la atención hacia aspectos laborales una vez hemos terminado la jornada de trabajo. Esta sincronía es un factor que la psicología del trabajo ha considerado que perjudica el bienestar psicológico.

Por lo tanto, hay acuerdo en que existe la necesidad de adoptar medidas que favorezcan tanto la desconexión de la carga mental del trabajo remunerado cuando hemos acabado la jornada laboral como las facilidades para hacer compatible los requerimientos y las necesidades derivadas de la vida personal con las demandas laborales. Además de esta doble presencia, podríamos sumar otras esferas precisas para el funcionamiento de la vida, como la participación sociopolítica. Todo ello ha llevado a plantear el concepto de *triple presencia* (Sagastizábal, 2019).

Actualmente, uno de los aspectos relevantes en relación con el trabajo de cuidados y de atención de las personas y los espacios es la parte más invisible de este tipo de trabajo: la carga mental que conlleva el sostenimiento y el funcionamiento de la vida. Esta carga es, precisamente, la que confiere un carácter marcadamente sincrónico al hecho de cuidar. La carga mental implica todos los aspectos que tienen que ver con la organización y gestión del cuidado de las personas (citas médicas, lúdicas, etc.), la planificación de la logística necesaria para satisfacer las necesidades materiales y relacionales o la atención de la dimensión emocional. Se trata de la parte más invisible del trabajo, sin embargo, está presente en todo el trabajo necesario para el funcionamiento de la vida cotidiana y es transversal.

En lo relativo al tratamiento de los riesgos vinculados a la carga del trabajo es donde adquiere más relevancia el factor de la multiexposición. Ante un riesgo como la carga mental, que depende directamente de la cantidad para terminar

causando o no un daño por la salud, sería interesante considerar si hay características de la población trabajadora que se está evaluando que indican una mayor probabilidad de sufrir este daño, pues por su condición social presentan mayor nivel de exposición al riesgo de la carga mental. Aunque los factores extralaborales y laborales son inseparables en la práctica y a pesar de que resulta inalcanzable llevar a cabo esta valoración a nivel individual, cuando hablamos de un factor que se puede extrapolar a un colectivo determinado del personal trabajador y su influencia está contrastada por estudios ampliamente aceptados, no tenerlo en cuenta ni tampoco su influencia constituiría una carencia importante en la protección de la seguridad y la salud del personal trabajador.

En este sentido, una mayor carga mental y una incidencia más elevada de la doble presencia son factores que hay que considerar para las mujeres de la población trabajadora. Una posibilidad metodológica para ello sería plantear algún factor de corrección de la exposición por parte de este colectivo al realizar las evaluaciones de riesgos.

Aunque la doble presencia es un factor de riesgo psicosocial paradigmático con respecto a la multiexposición, derivado de la división sexual del trabajo, no es el único en el que está incidiendo la multiexposición. También lo son el riesgo ergonómico en trabajos de cuidados y de atención de las personas o en trabajos de limpieza y, en estos últimos, también la exposición a productos químicos asimilables a los de uso doméstico.

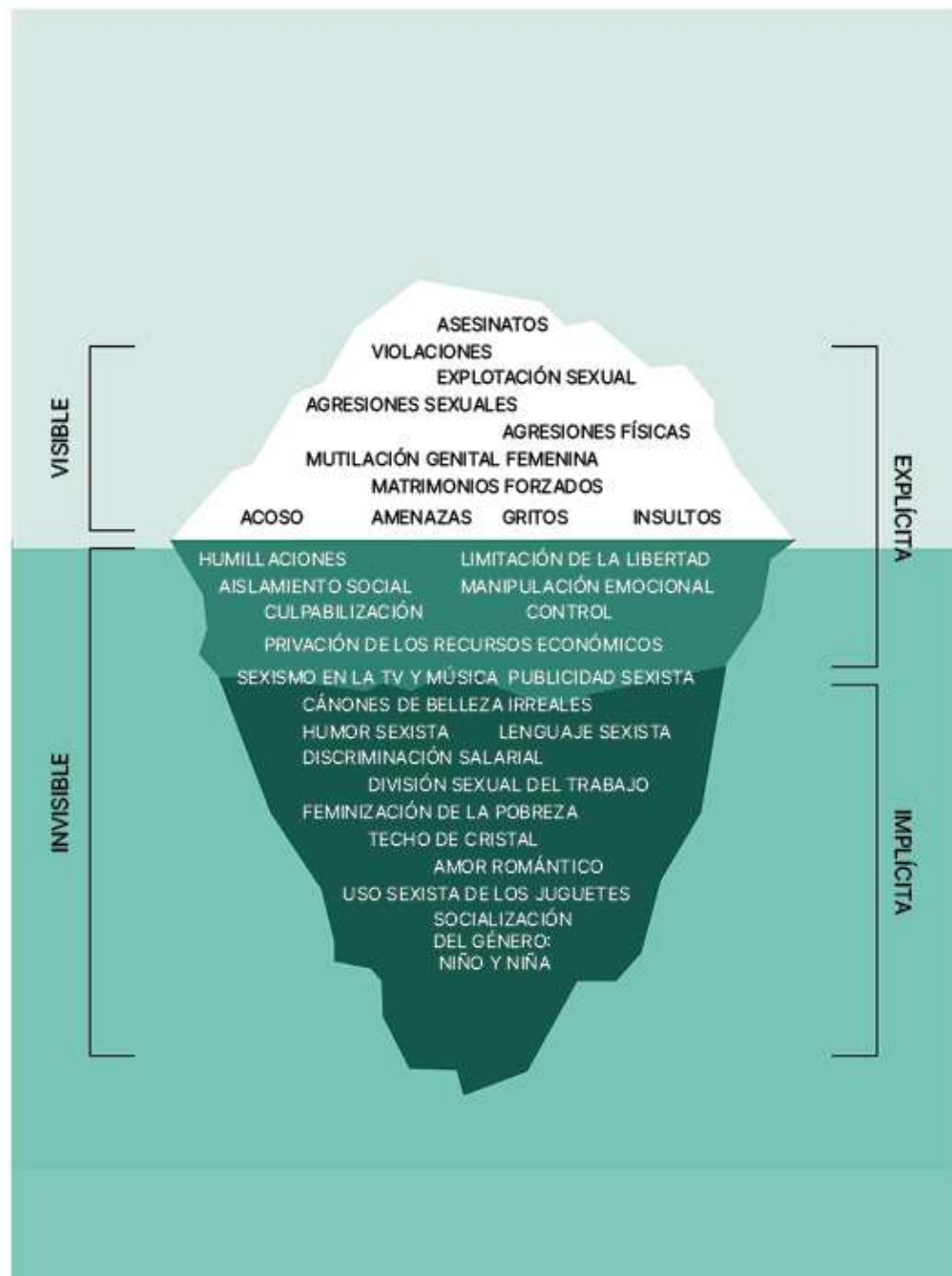
Riesgos en los que incide el factor de la multiexposición:

- Doble presencia
- Carga mental
- Riesgo ergonómico vinculado a trabajos de limpieza
- Riesgo ergonómico vinculado a la atención directa a personas
- Riesgo químico vinculado al uso de productos de limpieza asimilables a los de uso doméstico

c) La violencia machista en el ámbito laboral

Para sustentar la desigualdad en una sociedad es necesaria la violencia que castiga a aquellas personas y conductas que no siguen las normas establecidas o que no encajan en ella, así como a quienes pretenden subvertirlas. Por lo tanto, la desigualdad de género va de la mano de la violencia machista, entendida como un mecanismo de control social que se desarrolla en forma de pirámide o iceberg y que engloba diferentes formas de violencia: desde la violencia simbólica más invisible y presente en las formas de expresión como el humor, el lenguaje y el imaginario colectivo de las diferentes manifestaciones culturales de la organización, hasta las conductas más evidentes y extremas (como son el acoso y las agresiones verbales, no verbales y físicas), pasando por las discriminaciones en los diferentes mecanismos de acceso, promoción, reparto del trabajo, etc., de la organización.

FIGURA 6. ICEBERG DE LAS VIOLENCIAS MACHISTAS



FUENTE: Elaboración propia

Así pues, la violencia sexual, la violencia por razón de género y LGTBI-fobia en las organizaciones laborales es la manifestación de la desigualdad social de género en el mercado de trabajo. Por este motivo, queda patente que se ha de considerar un riesgo laboral de carácter psicosocial de obligada prevención.

La violencia sexual, la violencia por razón de género y LGTBI-fobia se concretan en los siguientes hechos:

Acoso sexual: Se trata de toda conducta de carácter sexual hacia otra persona sin su consentimiento, llevada a cabo con la intención o el resultado de atentar contra su libertad sexual y contra su dignidad, y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante, ofensivo y molesto.

Tipos y ejemplos:

- **Verbal:** insultos de contenido sexual, humillaciones y rumores, contar detalles de la vida sexual de una persona, hacer bromas sexuales y obscenas, intimidar, ofrecer insistentemente tener contactos no deseados o presionar para conseguirlos, amenazar para conseguir un contacto no deseado, chantaje sexual, etc.
- **No verbal y gráfico:** miradas lascivas y gestos obscenos, hacer uso de gráficos, viñetas, dibujos, fotografías o imágenes de contenido sexualmente explícito sobre una persona trabajadora, registrar, difundir o publicar información, vídeos e imágenes relacionados con la vida sexual de las personas a través de medios digitales, etc.
- **Físico:** acercamientos físicos excesivos no consentidos, arrinconar y buscar de forma deliberada quedarse a solas innecesariamente con una persona para crear un ambiente sexual no consentido, imponer el contacto físico no consentido (pellizcar, tocar, hacer masajes no deseados), hacer tocamientos en el cuerpo de una persona no consentidos por esta, obligar a una persona a hacer tocamientos en el cuerpo de la otra de forma no consentida, asomarse por encima de la otra persona de forma no consentida, restregarse, obligar a tener contactos sexuales no consentidos, violar, empujar, golpear, darle patadas a una persona por su orientación sexual o identidad de género, etc.

Acoso por razón de género y LGTBI-fobia: Se trata de toda conducta llevada a cabo con la intención o el resultado de atentar contra la libertad y contra la dignidad de una persona por su género y que produce un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante, ofensivo y molesto.

Tipos y ejemplos:

- **Verbal:** insultos, humillaciones, rumores, hacer bromas referentes al género, a la preferencia sexual, a la identidad o expresión del género.
- **No verbal y gráfico:** gestos ofensivos referentes al género, la orientación sexual, la identidad y la expresión del género de una persona; hacer uso de gráficos, viñetas, dibujos, fotografías o imágenes de contenido explícito que atenten contra la libertad y la integridad por cuestiones de género;

registrar, difundir o publicar información, vídeos e imágenes que atenten contra la libertad y la integridad por razones de género.

- **Organizacional:** Se trata de discriminaciones relacionadas con las condiciones laborales por el hecho de ser mujer o de identificarse con un género y/u orientación sexual no normativo; de intimidar o de amenazar a una mujer o persona embarazada para que no ejerza sus derechos; de aislar a una persona trabajadora, de degradarla de categoría o de modificar las tareas que desempeña como represalia por la situación de gestación o lactancia.

Más adelante se presenta una instrucción para saber cómo valorar la violencia sexual, la violencia por razón de género y LGTBI-fobia en la evaluación de riesgos generales. Asimismo, en la [HERRAMIENTA 15](#) se presentan los principales factores de riesgo vinculados a este tipo de violencias.

Las organizaciones están obligadas a garantizar que las personas trabajadoras tengan unas condiciones laborales sin violencia. Para hacer efectiva esta garantía las organizaciones deben disponer de mecanismos de prevención, detección, abordaje y reparación de los posibles casos de agresión y de acoso. Habitualmente, el documento que los establece es el protocolo de prevención, detección y abordaje del acoso sexual, del acoso por razón de género y LGTBI-fobia.

3.1.1.2. Recomendaciones para la toma de datos sobre los locales e instalaciones de los centros de trabajo

En la toma de datos para una evaluación de riesgos se hace una inspección visual de las instalaciones y de los diferentes espacios de los centros de trabajo (propios de la organización o ajenos) en los que el personal trabajador lleva a cabo la actividad laboral. En la visita de toma de datos, uno de los aspectos importantes que se han de revisar y verificar son las disposiciones mínimas de seguridad y salud con las que cuentan los puestos de trabajo según lo que marca la normativa del Real Decreto 486/1997, de 14 de abril, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud en los lugares de trabajo.

La mayoría de los elementos que se han de revisar, siguiendo esta normativa, son características constructivas de los espacios y edificios. De los elementos que en ella se estipulan, se puede destacar uno directamente relacionado con la sensibilidad de género: en el anexo V sobre los servicios higiénicos y los locales de descanso se establece que los vestuarios, locales higiénicos y aseos estarán separados para hombres y mujeres o se deberá prever su utilización por separado.

Con el fin de abordar este aspecto sin reproducir discriminaciones por razón de género, respetando las necesidades específicas de las mujeres, las de las personas con características biológicas femeninas y las de las personas transexuales y transgéneros, en la [HERRAMIENTA 7](#), se presentan diferentes aspectos sobre las disposiciones mínimas de seguridad de los servicios higiénicos y locales de descanso que se recomienda verificar.

3.1.1.3. Recomendaciones para la toma de datos sobre los aspectos organizativos

Siguiendo con la visita que se lleva a cabo para la toma de datos de una evaluación, también se entrevista a la persona o personas responsables de la organización o que se encargan de la seguridad y salud en la entidad. En la entrevista hay que incorporar preguntas sobre las características sociodemográficas de la plantilla y sobre la gestión de la igualdad de género en la organización dado que la desigualdad social de género se convierte en un riesgo laboral.

a) Perfil sociodemográfico de la plantilla

En primer lugar, en referencia a la descripción sociodemográfica de la plantilla, se propone incluir al inicio de la evaluación un perfil sociodemográfico de las personas trabajadoras a las que se quiere evaluar para adecuar la valoración de los riesgos a dicho perfil y adaptar a él las medidas correctoras y preventivas.

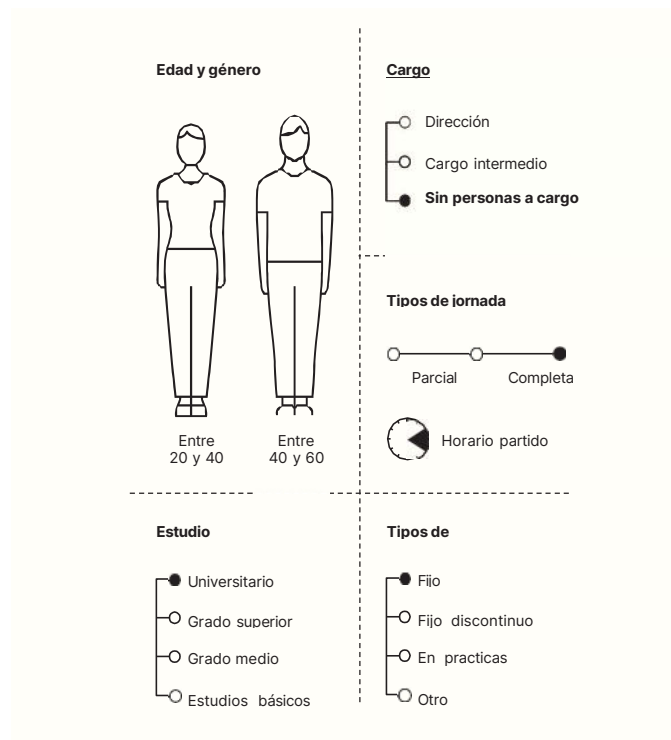
El perfil sociodemográfico es un resumen de las características demográficas y sociales de una población trabajadora concreta. En algunos países como Colombia el perfil sociodemográfico constituye un componente del diagnóstico de las condiciones de salud de las personas trabajadoras y forma parte de la evaluación inicial del sistema de gestión de la seguridad y la salud del trabajo, tal y como recoge el Decreto 1072 de 2015.

En la **HERRAMIENTA 8** se propone una recopilación de datos para elaborar el perfil sociodemográfico.

Cabe distinguir la descripción sociodemográfica de la recogida de datos de personas con especial sensibilidad, que estarían amparadas bajo el paraguas de lo dispuesto en el artículo 25 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales. La atención a la especial sensibilidad obedece al principio de la acción preventiva de adaptar el trabajo a la persona teniendo en cuenta aquellas características individuales que requieren una mayor protección. En cambio, el perfil sociodemográfico hace referencia a características colectivas de la población trabajadora que no necesariamente necesitan una mayor protección, sino una protección específica.

Aplicando únicamente una mirada individual para adaptar el trabajo a la persona no podríamos detectar la causa del riesgo que radica en el sesgo colectivo ni proponer medidas correctoras colectivas que eliminen el riesgo en su origen, dando así cumplimiento a este principio de la acción preventiva recogido en el artículo 15.d de la mencionada ley. Con esta mirada solo podríamos proponer medidas correctoras individuales, reactivas y destinadas a minimizar el riesgo derivado de la no adaptación individual.

FIGURA 7. EJEMPLO DE PERFIL SOCIODEMOGRÁFICO DE LA POBLACIÓN TRABAJADORA



3.1.2. La toma de datos sobre la gestión de la igualdad de género en la organización

Considerar el grado de control y la gestión de la desigualdad social de género que lleva a cabo la organización aporta información valiosa para identificar y valorar este riesgo en concreto y para observar cómo interacciona con el resto de riesgos. El control de la desigualdad social de género en la organización está directamente relacionado con el grado de cumplimiento de la legislación y la normativa vigentes referentes a la gestión y la promoción de la igualdad de género en el ámbito laboral y, concretamente, aplicadas a los requerimientos normativos de la propia prevención de riesgos laborales.

En este sentido, una propuesta para recoger algunos de los datos básicos sobre el grado de desarrollo de la gestión de la igualdad de género en la organización sería verificar si esta dispone de la documentación mínima que se exige legalmente en referencia a la igualdad. En la **HERRAMIENTA 9** se expone un cuadro para ayudar a comprobar si se dispone de esta información.

Por otra parte, para disponer de información detallada sobre la desigualdad de género en una organización el documento de referencia es el diagnóstico que incorporan los planes de igualdad. No obstante, se propone incorporar en la evaluación un capítulo de estimación inicial del riesgo de desigualdad de género basada en una recogida de datos rápida, que permita conocer una primera aproximación al estado de la cuestión en la organización que se está evaluando,

por si no se dispusiera de Plan de Igualdad, de los datos o estos se quisieran complementar.

3.1.3. El capítulo de la estimación inicial del riesgo de desigualdad de género

Incluir un capítulo de estimación inicial del riesgo de desigualdad de género en la evaluación es una forma de recoger datos sobre cómo está la organización en lo relativo a la igualdad. Sin embargo, es considerar un indicador de partida que pueda aportar información relevante sobre este riesgo laboral que, además, interactúa con el resto de riesgos presentes en la organización.

La estimación inicial del riesgo de desigualdad se valora contestando a un formulario que recoge datos de los diversos ítems de análisis de cada uno de los ámbitos temáticos que se han de incluir en la configuración de los planes de igualdad. En la [HERRAMIENTA 10.A](#), se presenta el formulario para llevar a cabo esta estimación inicial.

El sistema de valoración del formulario está basado en el cuestionario de diagnóstico *Dónde estamos en materia de igualdad de oportunidades en el ámbito laboral*, elaborado y validado por la Direcció General d'Igualtat d'Oportunitats en el Treball del Departament de Treball de la Generalitat de Catalunya en 2008. Se han adaptado los ítems valorados y se ha ponderado el cálculo de los resultados en función de las respuestas de acuerdo con los ítems añadidos.

A partir de las respuestas recogidas y de su tratamiento se extrae un indicador del nivel de desarrollo de la gestión de la igualdad en la organización. El formulario es una primera aproximación rápida, una estimación general que no recoge datos sobre la situación estadística o la percepción de las personas trabajadoras, sino que se centra en los aspectos de la gestión documental y organizativa.

El indicador de la estimación se presenta en formato de semáforo: el color verde indica un riesgo de desigualdad bajo o inexistente, el color naranja indica un riesgo medio y el color rojo un riesgo alto. Para aquellos ámbitos que presenten resultados en color rojo o naranja se recomienda llevar a cabo una evaluación específica del riesgo de desigualdad, es decir, un diagnóstico en el marco de un Plan de Igualdad.

En la [HERRAMIENTA 10.B](#), se expone un ejemplo de lectura de resultados a partir de las respuestas de un formulario de estimación inicial del riesgo de desigualdad de género.

3.1.4. La evaluación por procesos de trabajo según el género

Una de las recomendaciones generales para llevar a cabo una evaluación inicial de riesgos con perspectiva de género es que la unidad de análisis para valorar los riesgos sean los procesos de trabajo en lugar de puestos de trabajo (Osalan, 2019). Valorar los riesgos de los diferentes procesos de trabajo permite ser más

precisos a la hora de detectar una posible segregación por género en las tareas que hacerlo en función de los puestos de trabajo.

Tal y como se ha expuesto en la primera parte de la guía, la segregación horizontal en los trabajos y tareas entre hombres y mujeres constituye una de las bases de la exposición diferencial a los riesgos por razón de género. Al valorar los riesgos por puesto de trabajo podremos detectar fácilmente si se da una exposición diferencial a los riesgos por razón de género, derivada de la existencia de una segregación horizontal en los puestos de trabajo entre mujeres y hombres. Sin embargo, no podremos detectar dicha exposición en un mismo puesto de trabajo.

Tomando como ejemplo el caso de una pequeña escuela que cuenta con dos profesionales de administración, un profesional de mantenimiento y veinte profesionales docentes, observamos que la composición de los puestos de trabajo según el género es la siguiente:

- Profesionales de administración: 2 mujeres
- Profesional de mantenimiento: 1 hombre
- Profesionales docentes: 10 mujeres y 10 hombres

En una evaluación de riesgos organizada por puestos de trabajo se advierte claramente que se produce una exposición diferencial a los riesgos derivada de la segregación horizontal en los puestos de trabajo según el género. En términos proporcionales, las mujeres están más expuestas a los riesgos derivados de los trabajos administrativos y los hombres a los trabajos de mantenimiento.

En cuanto a los riesgos en la docencia, aparentemente, no habría exposición diferencial. No obstante, si preguntamos por las tareas que desempeña el personal docente, observamos que en los cursos de educación infantil y en los dos primeros cursos de educación primaria hay siete mujeres y tres hombres. En cambio, el profesorado de los tres últimos cursos de educación primaria está compuesto por tres mujeres y siete hombres.

Por lo tanto, para detectar la exposición diferencial a los riesgos derivada de la segregación horizontal en la actividad docente según el ciclo habría que subdividir los puestos de trabajo o llevar a cabo el análisis por procesos de trabajo. Si se evalúa por procesos, podemos plantear incluir dos procesos de trabajo diferenciados: «Atención directa a niños menores de 6-7 años» y «Atención directa a niños mayores de 7-8 años», puesto las tareas y, por lo tanto, la exposición a riesgos, son diferentes. La atención a los niños de menor edad suele requerir un contacto más estrecho y, en consecuencia, más probabilidad de exposición a fluidos corporales por el hecho de prestar apoyo a acciones como mocarse, vestirse, ir al lavabo, etc. En este sentido, existe exposición a riesgo biológico.

Al considerar este proceso y desagregar los datos para cada uno de los procesos según el género, se observa que en este caso hay más mujeres expuestas al riesgo biológico que hombres. También se podría considerar que se produce una exposición diferencial a determinadas posturas forzadas (como juntarse), que se

dan más habitualmente en la atención a niños de menor edad. En cambio, la exposición a posibles insultos, burlas o situaciones conflictivas con el alumnado es más probable en los cursos de más edad. Por tanto, en este caso, los hombres estarían más expuestos.

Esta propuesta de desagregar el número de personas que realiza cada uno de los procesos de trabajo según el género sirve para considerar la exposición del conjunto de la población trabajadora y no de cada individuo. Lo que se está valorando es que hay más hombres o mujeres expuestas a un determinado riesgo, no que una mujer en concreto esté más expuesta al riesgo que un hombre o viceversa. Es importante diferenciar si estamos hablando de más población expuesta o de mayor exposición porque la variable género puede influir en un sentido o en el otro.

Puede ocurrir tanto que haya más mujeres expuestas a posturas forzadas porque hay más población femenina que desempeña una tarea en concreto que conlleva mayor riesgo ergonómico como que una mujer en concreto esté más expuesta que un hombre a ese mismo fenómeno porque el puesto de trabajo está menos adaptado a su anatomía. En este caso, observar la exposición al riesgo en términos colectivos nos permite plantear medidas colectivas y dar un orden de prioridad teniendo en cuenta la proporción de personas expuestas.

FIGURA 8. EJEMPLO COMPARATIVO DE IDENTIFICACIÓN DE RIESGOS POR PROCESOS DE TRABAJO Y POR PUESTOS DE TRABAJO SEGÚN EL GÉNERO

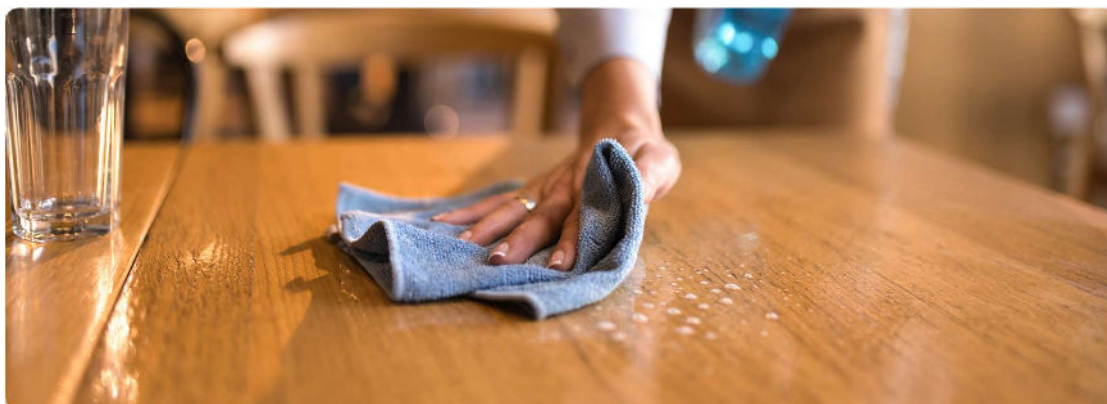
ANÁLISIS DEL RIESGO POR PROCESOS	Mujeres	Hombres
Proceso 1. Atención directa a niños menores de 7-6 años	7	3
Riesgo 1. Riesgo biológico		
Riesgo 2. Posturas forzadas (alto)		
Proceso 2. Atención directa a niños menores de 6-7 años	3	7
Riesgo 2. Posturas forzadas (moderado)		
Riesgo 3. Riesgo psicosocial de insultos o conflictos (golpes, empujones...)		
ANÁLISIS DEL RIESGO POR PUESTOS DE TRABAJO	Mujeres	Hombres
Puesto de trabajo Personal docente	10	10
Riesgo 1. Riesgo biológico		
Riesgo 2. Posturas forzadas (alto)		
Riesgo 3. Riesgo psicosocial de insultos, burlas o conflictos (golpes, empujones...)		

Al mismo tiempo, organizar la evaluación de riesgos por procesos nos permite incluir procesos de trabajo encubiertos o invisibles que tienen que ver con la división sexual del trabajo y los roles de género y que no necesariamente están recogidos o vinculados de forma consciente y formal en la descripción de los puestos de trabajo de la organización. Dentro de un mismo puesto de trabajo, hombres y mujeres pueden realizar diferentes actividades o dedicarse a las tareas de manera diferente, lo cual constituye una fuente de exposición diferencial a los riesgos (Osalan, 2019).

Por ejemplo, en una pequeña gestoría y asesoría de empresas en la que trabajan tanto hombres como mujeres refieren que son las mujeres las que siempre pasan un papel con un producto de limpieza por la mesa del *office* después de las comidas. Esta tarea no está recogida formalmente en el puesto de trabajo de

técnico/a de gestoría. Por lo tanto, no hay una asignación consciente de la tarea y se acaba asumiendo de forma informal reproduciendo roles sociales de género vinculados a una división sexual del trabajo establecida socialmente.

Imaginemos que el producto utilizado contiene un cancerígeno como el formaldehído. En este caso, por lo tanto, habría una exposición diferencial según el género al riesgo químico de productos cancerígenos. Además, si las mujeres expuestas tienen un cuerpo femenino, habría que tener en cuenta la probabilidad de una mayor bioacumulación del producto químico no solo por exposición directa al producto, sino vinculada al nivel de consecuencia y por una exposición indirecta a través de la presencia del producto químico en el ambiente.



La evaluación por procesos de trabajo y sensible al género pone de manifiesto el grado de indagación en la toma de datos para la evaluación de riesgos laborales. Asimismo, nos reta a profundizar más y a analizar la actividad real (Osalan, 2019), es decir, a no quedarnos solo con lo que las personas dicen que hacen, sino a preguntar, observar y recoger lo que hacen realmente.

Para recopilar este tipo de datos hay que preguntar sobre las tareas y actividades que se llevan a cabo en cada puesto de trabajo y repreguntar o buscar mediante la observación directa si existen diferencias en función del género (o incluso de otras posibles variables de interés, como la edad). Hay que elaborar un listado de estas tareas y actividades y pensar en posibles procesos de trabajo que tengan en cuenta toda la actividad, tanto la más evidente como la más encubierta.

Una vez diseñado el listado de procesos, habrá que desagregar los datos por género. En la [**HERRAMIENTA 11**](#), se detalla en diferentes pasos una forma de extraer este dato: en primer lugar, preguntar cuántas mujeres, hombres y personas no binarias hay por cada uno de los puestos de trabajo; en segundo lugar, cruzar los datos de los diferentes procesos que hemos listado por cada uno de los puestos de trabajo; y, en tercer lugar, calcular cuántas mujeres, hombres y personas no binarias hay por cada proceso de trabajo. Por último, si hay procesos relacionados con tareas o actividades no reconocidas, se añadirán y se hará directamente la asignación del número de personas que las llevan a cabo según el género. Si existen diferencias según el género en las tareas o actividades que desempeñan las personas de un mismo puesto de trabajo, habrá

que rectificar directamente el número de personas por cada género en los procesos afectados por esta distribución diferencial.

3.1.5. Indicador de presencia según el género por procesos de trabajo

La construcción del indicador de presencia según el género por procesos de trabajo consiste en extraer los porcentajes de los cálculos realizados anteriormente sobre el número de personas según género por cada proceso de trabajo.

Una vez extraídos los porcentajes, se estipula que, si hay más de un 60 % de uno de los géneros realizando un proceso de trabajo, la presencia no es equilibrada. Habrá que anotarlo en cada uno de los procesos. Por lo tanto, se tienen en cuenta dos indicadores en función de si la presencia por género es equilibrada o no.

-  **Presencia equilibrada (PE):** La presencia se considerará equilibrada cuando la distribución en la realización de un proceso de trabajo según el género sea inferior al 60 %-40 %.
-  **Presencia desequilibrada (PD):** La presencia se considerará desequilibrada cuando la realización de un proceso de trabajo según el género sea igual o mayor al 60 %-40 %.

Al mismo tiempo, podemos concretar tres indicadores más si la presencia es desequilibrada. Por un lado, podemos encontrar una sobrerrepresentación de mujeres o una sobrerrepresentación de hombres dependiendo de si el proceso está feminizado o masculinizado.

-  **PD de hombres:** La presencia desequilibrada se considerará masculinizada cuando haya un 60 % o más de hombres llevando a cabo un proceso de trabajo.
-  **PD de mujeres:** La presencia desequilibrada se considerará feminizada cuando haya un 60 % o más de mujeres llevando a cabo un proceso de trabajo.
-  **PD de personas no binarias:** Se considerará que existe presencia desequilibrada de personas no binarias cuando haya un 60 % o más de personas no binarias llevando a cabo un proceso de trabajo.

Siguiendo con el ejemplo anterior, el indicador de presencia según el género por proceso sería el siguiente:

FIGURA 9. EJEMPLO DE CÓMO CALCULAR EL INDICADOR DE PRESENCIA SEGÚN EL GÉNERO PARA CADA PROCESO DE TRABAJO EVALUADO

PROCESOS DE TRABAJO	TOTAL	% DE HOMBRES	% DE MUJERES	INDICADOR	
Riesgos generales del centro de trabajo	15	4 = 26,7 %	11 = 73,3%	PDD feminizado	
Riesgos generales en obras de construcción	14	5 = 35,7%	9 = 64,2%	PDD feminizado	
Desplazamiento <i>in misión</i>	9	4 = 44,4%	5 = 55,5%	PE	
Tareas administrativas y de gestión	15	4 = 26,7 %	11 = 73,3%	PDD feminizado	
Visitas de supervisión de obra	4	3 = 75%	1 = 25%	PDH masculinizado	
Reposición y recogida de material	17	5 = 29,4%	12 = 70,6%	PDD feminizado	
Trabajos con escaleras manuales	2	1 = 50%	1 = 50 %	PE	
Trabajos con el ramo de la mampostería	2	1 = 50%	1 = 50 %	PE	
Trabajos con herramientas manuales	17	5 = 29,4%	12 = 70,6%	PDD feminizado	
Pintura	2	1 = 50%	1 = 50%	PE	
Trabajos en altura*	1	1 = 100%	0 = 0%	PDH masculinizado	
Equipos de trabajo y herramientas eléctricas portátiles	2	1 = 50%	1 = 50 %	PE	

En este caso, se observan desequilibrios significativos por género en la mayoría de procesos, en los que encontramos una presencia feminizada dado que el conjunto de la plantilla presenta una distribución según el género de un 70,6 % de mujeres respecto a un 29,4 % de hombres.

Sin embargo, el proceso de trabajo de visitas de supervisión de obras está claramente masculinizado. Aquí observamos que el desequilibrio de la presencia según el género se invierte a causa de la clara masculinización del puesto de trabajo de gestión de obras y proyectos. El otro proceso de trabajo claramente masculinizado son los trabajos en altura. A pesar de que se trata de una actividad

vinculada al puesto de trabajo de peón/a de obra (que presenta una distribución de género equilibrada), esta tarea en concreto está segregada.

Esta presencia desequilibrada de género según los procesos de trabajo analizados indica que existe una exposición diferencial a los riesgos significativa, en función de la variable género, derivada de la segregación horizontal en los puestos de trabajo y en las tareas.

Por último, con el fin de adecuar la valoración de los riesgos presentes en cada proceso a la distribución de género de cada uno, es necesario trasladar el indicador de presencia según el género al encabezamiento de cada proceso para evaluar y adaptar las medidas preventivas y correctoras.

En la [HERRAMIENTA 12](#), se presenta un ejemplo que ilustra cómo trasladar el indicador de presencia según el género, el perfil sociodemográfico y el factor de la multiexposición a la selección de riesgos que se han de tener en cuenta en los procesos de trabajo, a su valoración y a las medidas correctoras propuestas.

Con el fin de facilitar el traspaso de la influencia de las variables de género y de sexo en la valoración de los riesgos o desviaciones de una evaluación, es recomendable disponer de un listado que señale qué variable influye en cada riesgo o desviación. En la [HERRAMIENTA 13](#), se recoge un listado no exhaustivo.

Para cerrar el círculo de la valoración de los riesgos o desviaciones según el indicador de presencia por género, el perfil sociodemográfico y el factor de multiexposición se recomienda recopilar medidas correctoras y preventivas según las diferentes desviaciones detectadas en las que influye las variables género o sexo. En la [HERRAMIENTA 14](#), se presenta un ejemplo de listado no exhaustivo.

3.1.6. La valoración de la violencia sexual, la violencia por razón de género y LGTBI-fobia en la evaluación de riesgos generales

Uno de los riesgos específicos de las mujeres y las personas con género no normativo es la exposición a la violencia sexual, a la violencia por razón de género y LGTBI-fobia. No tener en cuenta la exposición a estos peligros en la evaluación de riesgos general, así como no valorar el riesgo específicamente, constituiría una carencia importante si se quiere incorporar de forma transversal y completa la perspectiva de género en la actividad preventiva de una organización. En referencia a los requerimientos normativos, en el artículo 12.2 de la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual se especifica que las empresas deberán incluir en la valoración de riesgos de los diferentes puestos de trabajo ocupados por trabajadoras la violencia sexual entre los riesgos laborales concurrentes, debiendo formar e informar de este a las trabajadoras.

Si bien desde la aprobación de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres las empresas deben promover

condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y por razón de género (habiendo transcurrido, por tanto, más de quince años desde que las organizaciones deben disponer de procedimientos específicos para su prevención y arbitraje), la ley orgánica que entró en vigor en octubre de 2022 (denominada popularmente *Ley del solo sí es sí*) dio un impulso para profundizar en la evaluación y la prevención de la violencia sexual y por razón de género en el ámbito laboral. Además de la obligatoriedad explícita de evaluar este riesgo específico y de informar a las personas trabajadoras directamente afectadas por él, se amplió la mirada y se pasó de mencionar exclusivamente el acoso a hablar de la violencia sexual y la violencia por razón de género.

Además, la mencionada ley pone énfasis en la prevención, en la canalización de las denuncias o reclamaciones, en la inclusión del ámbito digital o ciberacoso, en la negociación de medidas con la representación legal del personal trabajador, en la elaboración de códigos de buenas prácticas y la realización de campañas informativas, en la formación de las personas trabajadoras sobre la prevención y la sensibilización hacia la violencia sexual y por razón de género, y en la elaboración de protocolos de actuación. En su artículo 16.2 se menciona que las empresas integrarán la perspectiva de género en la organización de los espacios de sus centros de trabajo para que resulten seguros y accesibles para todas las personas trabajadoras. No podemos olvidar la aprobación también de la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI.



En el contexto internacional hay que contemplar la aprobación en el año 2019 del Convenio 190 de la OIT sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo. Fue ratificado por España en 2022 y entró en vigor en mayo de 2023. Este convenio también supone un impulso —sobre todo entre los países que lo ratifican— para la adopción de medidas y estrategias que aborden la problemática de la violencia en el ámbito laboral.

Uno de los aspectos interesantes del convenio es que en la definición de la violencia laboral se contemplan comportamientos y prácticas ocurridos una sola vez, ampliando la definición de las referencias legales anteriores centradas en hechos sucedidos de forma repetida y durante un tiempo, y la inclusión explícita de la violencia y el acoso sexual y por razón de género.

Así pues, resulta imprescindible abordar el riesgo de la violencia sexual, de violencia por razón de género y de LGTBI-fobia para conseguir organizaciones óptimas y saludables. Como punto de partida para abordar este riesgo en una organización se plantea incorporar la evaluación de este riesgo específico en la evaluación de riesgos general, siguiendo los pasos indicados en la **HERRAMIENTA 15.**

Para finalizar la evaluación del riesgo de violencia sexual, de violencia por razón de género y de LGTBI-fobia en la evaluación general de riesgos, faltaría proponer medidas correctoras y preventivas de acuerdo a las condiciones desfavorables detectadas y a la valoración del riesgo que llevada a cabo. En la **HERRAMIENTA 16,** se propone un listado no exhaustivo de medidas correctoras y preventivas para añadir a la evaluación, de acuerdo con los diferentes ítems de valoración propuestos al inicio de esta instrucción de valoración del riesgo.

3.2. Planificación derivada de la evaluación de riesgos

En la evaluación de riesgos con perspectiva de género se han analizado los riesgos o desviaciones incorporando la influencia de las variables de género y/o de sexo en los diferentes procesos de trabajo. Además, se han considerado medidas correctoras y preventivas de acuerdo con este análisis sensible al género. Estas medidas aparecen en el documento de evaluación como una batería de acciones con prioridades de implementación. Sin embargo, es necesario hacerlas aplicables mediante el documento de la planificación preventiva derivada de la evaluación.

Por lo tanto, el contenido de las medidas y acciones recogidas en la planificación preventiva es sensible al género porque estas son consecuencia directa de haber realizado la evaluación de riesgos con perspectiva de género. No obstante, la planificación preventiva concreta elementos de gestión como los responsables de la puesta en marcha de las medidas y acciones, el presupuesto asignado a cada una, el calendario de implementación, el seguimiento de las medidas, etc. Para que la planificación incorpore completamente la perspectiva de género es necesario que estos elementos sigan criterios de equidad de género.

Se indican como criterios de equidad para los elementos de gestión de la planificación preventiva los siguientes:

- incluir a personas de los diferentes géneros que conforman la plantilla como responsables de implementación y seguimiento de las medidas

- no discriminar por razón de género a la hora de escoger la prioridad y los recursos destinados a las medidas o acciones (por ejemplo, priorizar las acciones o dotar de más recursos a los departamentos masculinizados)
- dotar de recursos económicos suficientes a las medidas destinadas a hacer efectivo el principio de igualdad en la salud laboral.

3.3. Información, formación, consulta y participación de las personas trabajadoras

Para aplicar la perspectiva de género en la información, la formación, la consulta y la participación hay que tener en cuenta dos vertientes. Por una parte, que los contenidos de la información y la formación en seguridad y salud laboral, así como los temas a tratar en los espacios de participación, sean sensibles al género. En estos contenidos se incluye al colectivo LGTBIQ+. Por otra parte, que todas las personas trabajadoras tengan las mismas oportunidades de acceso a la formación y la información y las mismas oportunidades de participación sin sesgo por razón de género.

Hay que garantizar que la participación en los espacios destinados a ella y la consulta en materia de seguridad y salud laboral sean equitativas en relación con la configuración de la plantilla según el género. En el ejercicio de garantizar la igualdad de género en la organización, ya sea elaborando un Plan de Igualdad o a través de otros mecanismos, hay que observar si algún género no participa o está infrarrepresentado en los órganos y medios de participación. Si se advierte que no hay equidad, se adoptarán medidas para corregir este hecho. Al mismo tiempo, hay que observar y garantizar que no haya discriminación por razón de LGTBI-fobia. En cuanto a los contenidos de la información y la formación en seguridad y salud laboral con perspectiva de género, se señalan los siguientes:

- La variable género y la variable sexo como condicionantes de la salud laboral.
- La exposición diferencial a los peligros y riesgos en función del género y/o del sexo y las medidas preventivas correspondientes.
- La división sexual del trabajo y el factor de la multiexposición.
- La exposición a riesgos específicos en función del género, especialmente al riesgo de la violencia sexual, violencia por razón de género y LGTBI-fobia, concurrente a los diversos puestos de trabajo.
- Los mecanismos de prevención, abordaje y comunicación de los posibles casos de agresión, discriminación, acoso laboral, sexual y/o por razón de género y LGTBI-fobia.

La señalización es un sistema de información complementaria que, aunque no es una medida sustitutoria de las medidas técnicas y organizativas de protección colectiva ni de la formación e información de las personas trabajadoras, resulta eficaz cuando no ha sido posible eliminar los riesgos o reducirlos lo suficiente. En este sentido, también hay que velar por que la señalización no sea sexista ni

excluya a la diversidad y utilizar una iconografía que incluya la pluralidad de cuerpos y edades y evite estereotipos de género y patrones estéticos normativos (Colectivo Punt 6, 2017). Al mismo tiempo, hay que utilizar un lenguaje no sexista tanto en la cartelera como en los contenidos de la formación y la información destinada a las personas trabajadoras.

Con el fin de garantizar que la plantilla disponga de información suficiente y adecuada sobre los riesgos que le afectan, es interesante plantear si las personas trabajadoras que se alejan de los patrones estéticos normativos representados en la señalización se sienten interpeladas y aludidas por esta y si esta falta de representación puede suponer un factor de desprotección en algunos casos.

Por ejemplo, en una escuela se llevan a cabo unas obras de construcción y, en el marco de la coordinación de actividades empresariales, se delimita y se señala la prohibición de acceso a la zona en obras. Esta indicación se dirige al personal trabajador tanto de la obra como de la escuela. Esta zona queda junto al patio y se cuelga un balón dentro de ella. Una maestra accede a la zona de obras por un espacio sin acabar de cerrar y llega al punto donde se están vertiendo escombros en altura, con lo que se expone al riesgo de colisión o aplastamiento. Aunque la prohibición de acceso a personal no autorizado y la obligación de acceder con equipos de protección individual es claramente visible, la maestra no responde a la señalización. Se le avisa de que se ha saltado la prohibición de acceso y que entrar sin protección es un peligro grave. Ella se disculpa y entiende el peligro; sin embargo, hace referencia a que había interpretado que la iconografía de seguridad iba dirigida al personal que trabaja en la obra y no al resto de personas que pasan puntualmente por allí.

En este caso, sería interesante preguntarse hasta qué punto la asociación que hace la maestra está influida por el patrón estético normativo que transmite la iconografía. Ante este ejemplo se hace difícil saber con certeza si ha habido una confusión o si la respuesta de la maestra es una justificación. En todo caso, si la iconografía es neutra, no hay recorrido interpretativo ni para la confusión ni para la justificación de la maestra.

En este sentido, en abril de 2024 el Departament d'Empresa i Treball y el Departament d'Igualtat i Feminisme de la Generalitat de Catalunya elaboraron una nueva propuesta de señalización de seguridad y salud en el trabajo que resulta más inclusiva. 2022). Esta propuesta tiene en cuenta la normativa básica sobre señalización, el Real Decreto 485/1997, de 14 de abril, sobre disposiciones mínima en materia de señalización de seguridad y salud en el trabajo y, especialmente, el Anexo III en relación con las características intrínsecas de los pictogramas y su significado.

FIGURA 10. EJEMPLOS DE ICONOGRAFÍA DE SEGURIDAD REVISADA

SEÑALES DE OBLIGACIÓN			
Nueva propuesta		Señal actual	
			
PROTECCIÓN INDIVIDUAL OBLIGATORIA FRENTE A CAÍDAS			
			
VÍA OBLIGATORIA PARA PEATONES			
			
PROTECCIÓN OBLIGATORIA DE LA CARA			
Nueva propuesta		Señal actual	
			
PROTECCIÓN OBLIGATORIA DE LA CABEZA			
			
PROTECCIÓN OBLIGATORIA DE LAS VÍAS RESPIRATORIAS			
			
PROTECCIÓN OBLIGATORIA DE LA VISTA			

SEÑALES DE PROHIBICIÓN			
Nueva propuesta		Señal actual	
			
PROHIBIDO EN LOS VEHÍCULOS DE MANUTENCIÓN			
			
ENTRADA PROHIBIDA A PERSONAS NO AUTORIZADAS			

SEÑALES DE ADVERTENCIA			
Nueva propuesta		Señal actual	
			
RIESGO DE TROIEZO			
			
ESPACIOS CONFINADOS			
Nueva propuesta		Señal actual	
			
ATRAPAMIENTO MÁQUINA			
			
SUELO RESBALADIZO			

3.4. Equipos de protección colectiva e individual

La aplicación de la perspectiva de género al ámbito de los equipos de protección se ha tratado desde el diseño androcéntrico de estos, que se adaptan a las características antropométricas y biomecánicas de la población masculina estándar. Este hecho genera indefensión cuando no se adaptan a otras anatomías, principalmente, a cuerpos con características biológicas femeninas o de un tamaño que se encuentra en el límite de los percentiles.

Un ejemplo de ello sería el caso de una mujer de sexo femenino que, al hacer trabajos en altura, ha tenido dificultades para anclarse a la línea de vida porque no llegaba a la altura a la que está colocada. Otro caso sería el de dos trabajadoras de sexo femenino que realizan trabajos con herramientas de mano con motor y que no pueden manipularlas correctamente porque le va grande la talla más pequeña de guantes de protección mecánica que hay disponible.

Para evitar el sesgo androcéntrico en este ámbito es necesario incluir su eliminación en los criterios para seleccionar, distribuir y utilizar correctamente los equipos de protección que se emplean en una organización y que se recogen en un procedimiento específico para el control de estos equipos. Por ejemplo, en el apartado de metodología del procedimiento, en el punto de la elección, habría que añadir explícitamente la siguiente verificación: «Hay que comprobar que se dispone de tallas que se adapten adecuadamente a los diferentes tipos de tamaños y anatomías».



En el documento de registro de entrega de los equipos de protección individual, en el apartado de aceptación de las obligaciones del personal trabajador con respecto a los equipos, sería interesante agregar una nota indicando que se ha de solicitar un nuevo equipo en caso de detectar que la talla y/o la forma sean inadecuadas o no se adapten correctamente a las características de la persona trabajadora, pues esto podría conllevar la pérdida de eficacia de los equipos de protección.

Incluirlo en el documento de registro es una manera de transmitirle a la persona trabajadora que debe prestar atención a esta cuestión. En cualquier caso, esto no sustituirá la necesidad de incluirlo en la información y formación (Véase [HERRAMIENTA 17](#)).

3.5. Equipos de trabajo

La relación entre los equipos de trabajo y la perspectiva de género se ha trazado también desde el diseño androcéntrico de los equipos. Esto implica que presentan unas dimensiones, alcances y proporciones adecuados a las características antropométricas y biomecánicas de la población masculina estándar, de manera que resulta difícil que los equipos resulten confortables para las personas con cuerpos que no encajan en este modelo y que estas puedan manipularlos de manera óptima.

La brecha de género en el diseño de los equipos afecta especialmente a las herramientas manuales, que en la mayoría de los casos no han sido diseñadas tomando en consideración el tamaño, la forma y la fuerza de la mano de la población femenina (IBV, 2022). En este punto, cabe recordar que el sesgo, además de a los cuerpos con características biológicas femeninas, afecta también a los cuerpos con características biológicas masculinas no estándares, sea por una diversidad en la media antropomórfica o por una diversidad funcional.

Al igual que ocurre con los equipos de protección, para evitar el sesgo androcéntrico en los equipos de trabajo hay que incluir su eliminación en los criterios sobre las disposiciones de seguridad y salud para la utilización de los equipos de trabajo. En este sentido, una manera de hacerlo sería incorporar explícitamente el control de la adaptación de los equipos de trabajo a los diversos tipos de tallas y anatomías en las listas de verificación o evaluaciones específicas de equipos de trabajo, de acuerdo con el Real Decreto 1215/1997, de 18 de julio, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud para la utilización por parte del personal trabajador de los equipos de trabajo. También hay que tenerlo en cuenta en la homologación de equipos, de conformidad con esta normativa.

3.6. Preparación ante emergencias

En las actividades preventivas vinculadas a la gestión de las emergencias en una organización, el aspecto que se ha de tener en cuenta para aplicar la perspectiva de género es el sesgo de género en la configuración y en la participación de los equipos de emergencias (formados mayoritariamente por hombres, sobre todo, en las funciones de intervención). Este sesgo deriva de los mandatos sociales de género y estaría incidiendo en la exposición diferencial: sobreexposición por parte de los hombres a los riesgos vinculados a las emergencias.

Sin embargo, la menor participación de mujeres en los equipos de emergencias implica que reciben menos información, menos formación específica y menos

capacitación práctica sobre las instrucciones de actuación en estas circunstancias. Más allá de esta incidencia de la variable género, no disponemos de referencias bibliográficas o científicas en las se recoja que las diferencias biológicas por razón de sexo puedan incidir en una exposición o consecuencia diferencial a la electricidad o al contacto con el fuego.

Así pues, para evitar este sesgo hay que garantizar que se ofrecen las mismas oportunidades de participar en los equipos de emergencias a todas las personas trabajadoras y fomentar que esta participación sea equitativa en cuanto a la composición de género de la plantilla, haciendo hincapié en la integración de las mujeres en estos equipos. Al mismo tiempo, hay que asegurar las mismas oportunidades de acceso a la información, la formación específica y la capacitación práctica en la actuación en caso de emergencias para toda la plantilla.

3.7. Investigación de accidentes e incidentes

Para aplicar la perspectiva de género en la investigación de accidentes e incidentes es necesario llevar un registro de la siniestralidad que recoja la variable género de la persona accidentada. Por tanto, en el procedimiento de accidentes e incidentes es importante disponer de un modelo de notificación de accidentes y de investigación que contenga el género en el apartado de datos iniciales. A partir de esta recogida de datos que tiene en cuenta el género, posteriormente, se podrán desagregar los datos de siniestralidad de una organización también por esta variable.

Los datos sobre siniestralidad en función del género son un indicador clave para valorar si la aplicación de la perspectiva de género en la tarea preventiva está teniendo un efecto positivo o no y si se están eliminando los factores que provocan la siniestralidad diferencial. Al mismo tiempo, en caso de detectar una siniestralidad diferencial, se pueden establecer asociaciones como, por ejemplo, el tipo de agente causante del accidente y el género. Estos factores dan pistas sobre cuál es la exposición diferencial por género que predomina en la organización o sobre si existe algún riesgo específico por razón de género que no se está controlando o que ni siquiera se ha identificado. Véase [HERRAMIENTA 18](#).

3.8. Inspecciones de seguridad

El imaginario colectivo sobre la seguridad ha sido tradicionalmente muy masculinizado y, aún actualmente, la mayoría de elementos que se relacionan en la normativa y en la labor técnica de prevención de riesgos laborales con la seguridad tienen que ver con aspectos materiales: instalaciones, elementos estructurales, agentes materiales, máquinas y equipos, etc.

Desde la perspectiva de género se plantea la seguridad como un análisis integral de aspectos sociales, físicos y funcionales que condicionan la percepción de los espacios. A la vez, se entiende que un factor clave de la seguridad es la

percepción subjetiva de las personas, que depende de la experiencia personal aunque el problema de la seguridad sea público y político (Colectivo Punt 6, 2017).

Por lo tanto, para abordar la seguridad de una manera integral y sensible al género a la hora de hacer una inspección de seguridad se tendrán en cuenta los aspectos de seguridad físicos y funcionales y los riesgos vinculados con el fenómeno de la violencia laboral. En este documento se dedica un bloque específico a la violencia machista en el ámbito laboral. En él se detalla cómo abordar este problema a partir de la tarea técnica.

3.9. Coordinación de actividades empresariales

En el marco del artículo 24 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y del Real Decreto 171/2004, de 30 de enero, por el que este se desarrolla, uno de los aspectos centrales para incorporar la perspectiva de género a la coordinación de actividades empresariales es garantizar que la documentación que intercambien las organizaciones que llevan a cabo esta coordinación sea sensible al género, tanto con respecto al lenguaje como a sus contenidos.

Dado que la normativa relativa a la coordinación de actividades empresariales establece que, cuando en un mismo centro de trabajo concurren personas trabajadoras de dos o más empresas, estas tienen la obligación de cooperar, habría que añadir que dicha cooperación se extendiera a la incorporación de la perspectiva de género. En este sentido, la organización que acoge a las personas trabajadoras en su centro debería velar por que todas las comunicaciones sobre los riesgos y las medidas de prevención y protección aplicables que se efectúen a estas personas se hagan con perspectiva de género. Por su parte, la organización que destina a las personas trabajadoras al centro de trabajo ajeno debería velar por que toda la documentación que envíe incorpore esta perspectiva.

Si se quiere que la coordinación de actividades tenga en cuenta la variable género, los documentos y contenidos importantes que se habrían de intercambiar serían el Protocolo de prevención y abordaje del acoso sexual, el acoso por razón de género y LGTBI-fobia y la información referente al canal de comunicación de posibles casos de acoso y a las personas responsables o a la comisión designada para abordar estos hechos.

Un documento útil para cumplir con la normativa sobre coordinación de actividades empresariales es un procedimiento que recoja todos los requerimientos que las organizaciones concurrentes tienen mutuamente. Sería interesante añadir explícitamente en ese procedimiento el compromiso de ambas partes de que la documentación y la información que se intercambien incorpore la perspectiva de género. Si el documento contiene un modelo de acta de coordinación, es recomendable incluir este mismo compromiso en dicha acta y configurarla con lenguaje y contenido no sexista ni discriminatorio (Véase [**HERRAMIENTA 19**](#)).

Al procedimiento y/o acta de coordinación también habría que sumarles como documento que incorporar al intercambio el Protocolo de prevención y abordaje del acoso sexual, el acoso por razón de género y LGTBI-fobia, así como la información referente al canal de comunicación de posibles casos de acoso y a las personas responsables o comisión designada para abordar estos hechos.

La coordinación de actividades empresariales sensible al género, si se lleva a cabo con una voluntad real, constituye una acción que, además de impulsar la promoción de la igualdad en la organización en sí, sirve de palanca para hacerla extensiva al contrato y a la concurrencia entre organizaciones. Por lo tanto, se trata de una acción estratégica para la transformación del entorno y para extender la puesta en práctica de la labor técnica de prevención de riesgos laborales con perspectiva de género e igualitaria.

BLOQUE 4.

**La perspectiva de género en las disciplinas preventivas:
herramientas prácticas para evaluar los riesgos específicos**

Los últimos apartados del Plan de Prevención enumeran y comentan las evaluaciones de riesgos para las diversas disciplinas o especialidades preventivas establecidas en el Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención: seguridad en el trabajo, higiene industrial y ergonomía, psicología aplicada y medicina del trabajo. Por lo tanto, este apartado final está dedicado a comentar cómo desarrollar la perspectiva de género en cada una de estas disciplinas. Las propuestas expuestas se basan en la búsqueda de documentación de referencia y en la consulta a instituciones y personas expertas. La propuesta de herramientas prácticas se ha podido desarrollar en la medida en que los resultados obtenidos en esta investigación lo han hecho posible.

Se ha llevado a cabo un proceso de búsqueda de información para cada disciplina basado en la localización de referencias tanto documentales como de personas expertas. Los documentos investigados han sido artículos de divulgación científica, artículos y guías técnicas y materiales de difusión y sensibilización. Por su parte, los contactos con personas de referencia y expertas en salud laboral y de género se han producido en jornadas y conferencias, por vía telefónica o mediante entrevistas. El origen de los materiales buscados han sido entidades y organizaciones de prestigio reconocido, organizaciones sindicales y del mundo del trabajo y expertas del mundo académico. La metodología de trabajo empleada en la búsqueda de estos materiales y contactos ha consistido en:

- reuniones periódicas de diversos equipos de trabajo para cada una de las disciplinas
- elaboración de una lista de prospección de materiales buscados y de contactos
- creación y cumplimentación de fichas de vaciado para ordenar y referenciar los materiales y contactos encontrados

BLOQUE 4

A continuación, se presentan algunos datos relativos al proceso de investigación llevado a cabo.

160 elementos encontrados	17 de gestión o generalistas: 11 documentos, 2 jornadas, 1 ponencia y 3 contactos
Documentos, conferencias y contactos	26 de ergonomía: 21 documentos, 3 ponencias, 1 conferencia y 1 contacto buzón
	67 de psicología: 64 documentos, 1 conferencia y 2 contactos
	27 de higiene industrial: 26 documentos y 1 contacto
	17 de seguridad en el trabajo: 3 materiales web y 14 contactos llamada
	6 de medicina de trabajo: 4 documentos y 2 ponencias

→ En total, 129 referencias documentales y 31 referencias personales.

85 elementos trabajados	8 de gestión o generalistas: 5 documentos y 3 contactos
Documentos, conferencias y contactos	13 de ergonomía: 8 documentos, 1 conferencia y 1 contacto
	27 de psicología: 24 documentos, 1 conferencia y 2 contactos
	14 de higiene industrial: 14 documentos
	17 de seguridad en el trabajo: 3 materiales web y 14 contactos llamada
	6 medicina de trabajo: 4 documentos y 2 ponencias

→ En total, 53 referencias documentales y 22 referencias personales.

FIGURA 11. NÚMERO DE ELEMENTOS ENCONTRADOS

● Gestión
● Ergonomía
● Psicología
● Higiene
● Seguridad
● Medicina de trabajo

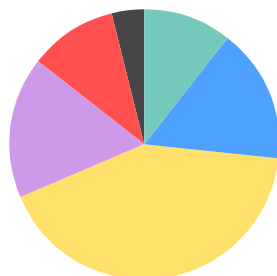
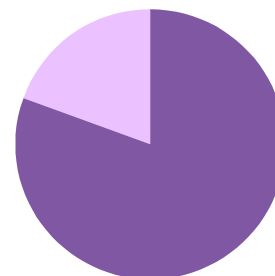


FIGURA 12. TIPOLOGIA DE ELEMENTOS ENCONTRADOS

● Documentos
● Contactos y conferencias



Para más información sobre los materiales y las personas expertas buscadas se puede consultar la web de CON PERSPECTIVA.

En la búsqueda de información de referencia se han detectado limitaciones y falta de investigación científica. Por ejemplo, actualmente existe bibliografía y estudios epidemiológicos reconocidos sobre el impacto diferencial de determinados tóxicos, como los disruptores endocrinos, en función del sexo (Casal y Van der Haar, 2022). A pesar de ello, no se han estudiado ni establecido valores límite ambientales diferenciados en función de esta variable. El único caso en el que se puede encontrar un valor relacionado con la exposición laboral a contaminantes químicos diferenciado por sexo es el plomo (Olmos, 2023). Cabe mencionar que este elemento es un agente reprotóxico y, por lo tanto, esta diferenciación obedece a la protección de la reproducción, el embarazo y la lactancia natural.

Actualmente, podemos encontrar varios artículos y guías en los que se explica la exposición diferencial de mujeres y hombres a los riesgos específicos de ergonomía, de higiene y de psicología. En ellos también se aportan evidencias de la diferencia en cuanto a los daños para la salud según el género y/o el sexo en cada una de estas disciplinas. A continuación, se recogen algunos ejemplos:

- ***Mirada de género en la identificación de riesgos. Revisión bibliográfica.*** Diciembre de 2021. CCOO Catalunya (2021).
- ***Pautas para la integración de la perspectiva de género en la prevención de riesgos laborales.*** Osalan, Instituto Vasco de Seguridad y Salud Laborales (2019).
- ***La prevención de riesgos laborales desde la perspectiva de género.*** UGT Extremadura (2020).
- ***Integración de la perspectiva de género en la gestión de la salud laboral. Guía práctica para profesionales de la prevención de riesgos laborales.*** Guía práctica para profesionales de la prevención de riesgos laborales. Foment del Treball Nacional de Catalunya (2021).

La voluntad de esta guía no es reproducir esta información, sino utilizarla como punto de partida para hacer propuestas que apliquen este conocimiento a las actividades técnicas de prevención de cada uno de los riesgos específicos. En este sentido, es interesante señalar que no se han encontrado en la misma medida información, bibliografía y personas expertas de referencia para todas las disciplinas. En el caso de la ergonomía y la psicología, el volumen de artículos, guías de referencia y estudios hallados ha sido mayor que para las disciplinas de seguridad y de higiene, tal y como muestran los datos expuestos anteriormente.

Esta diferencia en cuanto a los materiales localizados se pone en relación con el hecho de que las desigualdades en el mercado de trabajo (como la división sexual del trabajo y la segregación horizontal) hayan tenido como consecuencia directa que, globalmente, las mujeres estén más expuestas a los riesgos ergonómicos y psicosociales y los hombres a los vinculados a la seguridad. En

consecuencia, el abordaje de la incorporación de la perspectiva de género a la salud laboral se ha centrado en las disciplinas de ergonomía y psicosociología.

Sin embargo, en el sector industrial y en sectores de actividad donde hay contaminantes la presencia de la población trabajadora según el género se encuentra bastante equilibrada. Encontramos también sectores altamente feminizados en los que la presencia de productos químicos peligrosos es indudable, como el de la limpieza o la peluquería. A pesar de ello, el imaginario colectivo del sector industrial y la exposición a contaminantes a menudo sigue teniendo rostro de masculino hegemónico.

Si bien incorporar la perspectiva de género a la salud laboral supone aportar una mirada más centrada en las disciplinas de ergonomía y psicosociología (invisibles todavía en muchos aspectos en la historia reciente de la prevención en el contexto español), sería interesante preguntarse si no abordar en la misma medida la incorporación de dicha perspectiva a las disciplinas de seguridad y de higiene industrial alimenta, en cierto modo, la segregación horizontal. En este sentido, se considera que **incorporar la perspectiva de género a todas las disciplinas preventivas constituye un reto necesario para hacer más accesibles para todas las personas (sobre todo, para las mujeres) los puestos de trabajo masculinizados**. El trabajo pendiente en las disciplinas de seguridad y de higiene industrial va estrechamente ligado a todos los esfuerzos para reducir la segregación horizontal del mercado de trabajo.

A pesar de las limitaciones en cuanto a la bibliografía y la investigación específicas en algunas de las disciplinas, la exposición de herramientas prácticas para incorporar la perspectiva de género sigue una estrategia centrada en la propuesta de medidas y recomendaciones para poder incidir en cada una de ellas. Aunque, previsiblemente, el análisis de las condiciones de trabajo con perspectiva de género irá en aumento en los próximos tiempos y aparecerán nuevas fórmulas para medir la exposición a los riesgos de acuerdo con metodologías validadas con una mirada de género, las propuestas expuestas a continuación abren la puerta a poder iniciar este camino a partir del criterio técnico. De esta manera, se podrán empezar a recoger datos y a plantear medidas desde la recomendación. A pesar de las limitaciones en el campo técnico de la prevención de riesgos laborales, las propuestas se fundamentan en evidencias establecidas a partir de la investigación y los estudios de campo en materia de género e igualdad.

4.1. Riesgos respecto a la seguridad en el trabajo

En cuanto a la disciplina de seguridad, y vinculado con los riesgos derivados de las condiciones materiales del trabajo, la bibliografía referenciada trata principalmente sobre el sesgo androcéntrico en los equipos de trabajo y los equipos de protección. Un estudio de la EU-OSHA ha aportado claras evidencias de que la mayoría de las herramientas y equipos de protección no están adaptados al perfil antropométrico y biomecánico de la población con características biológicas femeninas (OSHA, 2023).

Para poner soluciones a la brecha de género en los equipos de trabajo y de protección, el Instituto de Biomecánica de Valencia llevó a cabo en el año 2022 el proyecto «Labo_Género: Diseño de producto laboral con criterio de género». Su objetivo era la mejora de la adecuación ergonómica de los productos utilizados en el ámbito laboral, como los EPI, la ropa de trabajo, el calzado, los sistemas de protección y pequeñas herramientas de uso manual (IBV, 2022). Esta puede ser una herramienta útil para llevar a la práctica la eliminación del sesgo androcéntrico, teniéndolo en cuenta en el procedimiento de equipos de protección individual, tal como está indicado en el Bloque 3 sobre este tema.

Siguiendo con los estudios realizados sobre equipos de protección individual y sesgo androcéntrico, cabe destacar un análisis elaborado por el Laboratorio Andaluz de Condiciones del Trabajo desde una perspectiva de género (LAOGEN) la Universidad de Córdoba. En él se especifica que las mujeres no son hombres pequeños, sino que existen diferencias morfológicas más allá de la talla (AAVV, 2016). Asimismo, en el documento Antropometría (INSST, 2003) se expone que la variable sexo conlleva diferencias en prácticamente todas las dimensiones corporales y que las dimensiones longitudinales de los cuerpos masculinos son mayores que las de los cuerpos femeninos del mismo grupo, lo que puede representar hasta un 20 % de diferencia. Por lo tanto, la talla y la forma de los equipos de protección individual es clave para que estos se adapten de manera óptima a la anatomía y la fisiología de la persona trabajadora (AAVV, 2016).

Aunque las indicaciones para tener en cuenta la perspectiva de género en la seguridad tienen que ver con el diseño ergonómico de los equipos de trabajo y los equipos de protección, podemos afirmar que son aspectos vinculados con la seguridad porque la inadaptación ergonómica a un máquina, un equipo de transporte, una herramienta de mano o un equipo de protección implica que su control sea deficiente y que haya más probabilidad de perderlo y, por lo tanto, mayor riesgo de golpes, cortes, proyecciones, aplastamientos, etc. Sin embargo, la incomodidad y la mayor exigencia musculoesquelética derivada de esta inadaptación sí que constituiría un factor de riesgo ergonómico.

Como instrumentos para tener en cuenta la brecha de género en el diseño de los equipos de trabajo y de protección y adoptar medidas ante ella proponemos de nuevo la [HERRAMIENTA 17](#) expuesta anteriormente.

4.2. Riesgos ergonómicos

En los artículos y en las guías referenciadas al inicio de este bloque se documentan ampliamente las diferencias que hombres y mujeres presentan en los trastornos musculoesqueléticos. En este capítulo se pretende ordenar y resumir los diversos elementos que explican estas diferencias —expuestos también en esos artículos y guías— con el objetivo de clarificar los factores que debemos tener en cuenta para incorporar la perspectiva de género en la evaluación de riesgos ergonómicos.

FIGURA 13. TABLA RESUMEN DE LOS FACTORES EXPLICATIVOS DE LA EXPOSICIÓN DIFERENCIAL AL RIESGO ERGONÓMICO SEGÚN EL GÉNERO

LEYENDA



(Sí) hay exposición diferencial /
(Sí) hay influencia de la variable



(No) hay exposición diferencial /
(No) hay influencia de la variable

Condiciones de trabajo	Elemento explicativo	Identificación de peligros y valoración del riesgo ergonómico		Variable que influye	
		Exposición diferencial al peligro y al riesgo	Exposición diferencial a los factores de riesgo	Género	Sexo
Datos recogidos de las Notas técnicas de prevención 657 y 658 (INSST, 2004)	Desigualdades en el mercado de trabajo				
Plantillas de hombres y mujeres: se acostumbra a observar una división formal de las tareas y funciones	Segregación por género en los puestos de trabajo o en las tareas y funciones	●	●	●	●
Hombres y mujeres no hacen los mismos descansos ni las mismas rotaciones, no siguen el mismo ritmo de trabajo, etc. Esto implica que se exponen a factores de riesgo diferentes como, por ejemplo, diferente interacción persona/lugar, diferente duración y diferente nivel de exposición.	Condiciones de trabajo diferentes según el género	●	●	●	●
Las diferencias físicas obligan a menudo a adoptar posturas forzadas y a hacer sobreesfuerzos debido a la falta de adaptación ergonómica de los puestos y equipos.	Androcentrismo en el diseño de los puestos de trabajo	●	●	●	●
La combinación de rol familiar y personal con el laboral (sobre todo en las trabajadoras con personas dependientes a cargo) favorece la acumulación de fatiga.	División sexual del trabajo	●	●	●	●

Para incorporar a la evaluación de riesgos ergonómica los factores recogidos en el cuadro uno de los aspectos importantes que se ha de tener en cuenta es el establecimiento de criterios metodológicos con enfoque de género. La mirada de género en la metodología hay que integrarla tanto en los criterios de muestreo de la población trabajadora que se quiere evaluar como en los criterios de la población entrevistada y en los criterios de valoración.

4.2.1. Aspectos metodológicos de la evaluación ergonómica con mirada de género

4.2.1.1. Población que se quiere evaluar y estrategias de muestreo

Definimos como población que queremos evaluar a todos los puestos de trabajo o personas trabajadoras observadas y que conformarán el corpus de los datos analizados para valorar el riesgo ergonómico. Cuando no sea posible observar al conjunto de la población trabajadora será necesario seleccionar unos determinados puestos de trabajo o personas para la observación. A esta selección de puestos de trabajo o de personas observadas respecto del total de la plantilla la llamamos *muestra*.

Si queremos evitar el sesgo de género en la toma de datos, se evaluará a la población trabajadora real en el puesto de trabajo haciendo un análisis que incluya a toda la plantilla o muestras de todos los géneros, independientemente de que la mayoría de personas que ocupen un puesto de trabajo sean mujeres u hombres.

Con el fin de controlar la variable género en los criterios de muestreo incorporaremos en la evaluación la distribución de género por la unidad de análisis que utilizamos en la evaluación ergonómica. Es decir, si llevamos a cabo la evaluación ergonómica por puestos de trabajo, incluiremos la distribución de género por puestos de trabajo; si hacemos la evaluación por líneas de producción, incluiremos la distribución de género por cada línea de producción evaluada.

FIGURA 14. TABLA DE DISTRIBUCIÓN DE GÉNERO POR PUESTOS DE TRABAJO / LÍNEAS DE PRODUCCIÓN

Puestos de trabajo / línea de producción	Núm. mujeres	Núm. hombres	Núm. no binarias
Puestos de trabajo / línea de producción			
Puestos de trabajo / línea de producción			
Puestos de trabajo / línea de producción			
Puestos de trabajo / línea de producción			

Definimos a la población entrevistada como las personas que forman parte del centro de trabajo o de la organización donde se lleva a cabo la evaluación

ergonómica y que acompañan a la persona técnica que toma los datos para aclarar las dudas que esta pueda tener o darle las indicaciones que necesite. Es necesario garantizar la participación de las mujeres en la población entrevistada. Hay que definir quiénes participarán como personas entrevistadas y velar por que todos los géneros de la plantilla estén representados.

4.2.1.2. Criterios de valoración

Si en el momento de la evaluación de un puesto de trabajo no hay personas de un género determinado, cuando se contrate a una persona del género que no estaba presente habrá que actualizar la evaluación ergonómica para que incluya a todos los géneros. En la [HERRAMIENTA 20](#), se presentan las principales metodologías de evaluación ergonómica y los factores de corrección según la variable sexo asociadas a cada una.

Para la adecuación ergonómica con perspectiva de género de las evaluaciones ergonómicas de puestos de trabajo con pantallas de visualización de datos disponemos como referencia de las prácticas desarrolladas en el programa ERGO/IBV y perspectiva de género, del Instituto de Biomecánica de Valencia, y del proyecto «Integración de la perspectiva de género en los criterios de adecuación ergonómica de entornos laborales», enmarcado en el proyecto Género de la misma entidad. A partir de los estudios realizados en este programa, se detecta la existencia de un sesgo androcéntrico en el diseño antropométrico de los puestos de trabajo. Este sesgo puede representar una exposición diferencial al riesgo ergonómico entre la población trabajadora con características biológicas femeninas y masculinas (IBV, 2022).

El estudio persona por persona de los puestos de trabajo con uso de pantallas de visualización de datos basado en las medidas antropométricas individuales debería permitir detectar esta posible exposición diferencial y corregirla mediante el rediseño o la adecuación del puesto de trabajo según el principio de la acción preventiva de adaptar el trabajo a la persona. No obstante, aplicar solo la mirada individual para adaptar el trabajo a la persona no nos permite descubrir el origen del riesgo, que consiste en un sesgo colectivo, ni proponer medidas correctoras colectivas que lo eliminen en su origen (artículo 15.d de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre).

Así pues, si queremos obtener una valoración diferencial colectiva para la variable sexo, habrá que extraer una media de los resultados para la población trabajadora masculina, por un lado, y para la población femenina, por otro. En la [HERRAMIENTA 21](#), se presenta un ejemplo aplicado a un informe de evaluación ergonómica siguiendo el método de evaluación ROSA, que se expone en la Nota técnica de prevención 1173 (INSST, 2022).

En la misma línea de ejemplos de evaluaciones ergonómicas que incorporan una mirada de género, en la [HERRAMIENTA 22](#) se presentan métodos de evaluación ergonómica que son inclusivos porque están creados para adaptar los puestos de trabajo a determinadas características de la población y tienen en cuenta la participación activa de las personas evaluadas (CCOO-ISTAS, 2017).

4.2.1.3. Adecuación antropométrica

Tal y como se ha comentado en la disciplina de seguridad y como se indica en el cuadro del inicio del capítulo, uno de los factores centrales en la ergonomía con perspectiva de género es el sesgo androcéntrico en la antropometría de los puestos de trabajo. A menudo, las mismas tablas antropométricas que se aplican en las evaluaciones son androcéntricas y están desfasadas. Por ejemplo, los datos más actuales sobre dimensiones antropométricas de la población española corresponden a la población ocupada en España por sexo y edad que proporciona la Encuesta de Población Activa (EPA) de 1996. En ese momento, la población ocupada era, en valores absolutos, de 12 396 000 personas. De ellas, 8 068 800 eran hombres (un 65 % del total) y 4 372 200 eran mujeres (un 35 % del total) (CCOO Cataluña, 2022). Con la finalidad de obtener una representatividad adecuada respecto a la población ocupada, la muestra en la que se basa el estudio antropométrico del INSST es de 1723 personas, de las cuales 1130 son hombres y 593 son mujeres (CCOO Cataluña, 2022).

Una buena práctica para poner solución a este sesgo de partida de los datos antropométricos aplicados a las evaluaciones ergonómicas y para adoptar medidas de diseño del puesto de trabajo que estén realmente adaptadas a la población trabajadora concreta de una organización es elaborar una tabla antropométrica a partir de las dimensiones de la población trabajadora de dicha organización en concreto (CCOO Cataluña, 2022).

4.2.1.4. Diversidad y factores de corrección

Finalmente, para recoger en la valoración de los riesgos ergonómicos la afectación de la variable género, así como otros aspectos asociados al perfil sociodemográfico de la población trabajadora, también es interesante añadir el perfil sociodemográfico en las evaluaciones específicas ergonómicas al inicio de la evaluación. Por lo tanto, en este punto nos puede servir la [**HERRAMIENTA 8**](#) expuesta en el capítulo anterior.

Teniendo en cuenta el perfil sociodemográfico de partida, podemos valorar factores de multiexposición o penalización a partir de los condicionantes de la salud biológicos o sociales que está comprobado que agravan o aumentan la probabilidad de sufrir trastornos musculoesqueléticos. Como condicionantes biológicos hay que considerar la edad, la talla, la composición corporal, la distribución de la grasa, el tamaño de las manos y del cuerpo, la capacidad aeróbica, el ciclo menstrual, etc. (CCOO Cataluña, 2022). Muchos de estos condicionantes están correlacionados con la variable sexo.

Por otra parte, un claro condicionante social vinculado al género y a la división sexual del trabajo es la combinación de trabajo asalariado con trabajos de cuidado y atención de personas en el ámbito personal y familiar. Estos trabajos tienen en común muchos factores de riesgo ergonómico con los trabajos feminizados asalariados. Por tanto, suponen una exposición más alta al mismo tipo de riesgo, lo que aumenta la acumulación de la fatiga (CCOO Cataluña, 2022).

Teniendo en cuenta estos condicionantes de la salud, por ejemplo, se podrían penalizar los levantamientos manuales de cargas por parte de personas trabajadoras jóvenes sin formación específica en riesgos ergonómicos (CCOO Cataluña, 2022). También las posturas forzadas y movimientos repetitivos de la población trabajadora dedicada a trabajos de limpieza si en el perfil sociodemográfico se ha detectado que son mujeres y tienen carga de atención y cuidado de familiares.

Estos factores de penalización no están reconocidos ni establecidos en las metodologías de evaluación planteadas por los organismos de referencia y de reconocido prestigio. Por este motivo, el planteamiento es aplicarlos de manera cualitativa siguiendo el criterio técnico, tal y como se ha ejemplificado en la [**HERRAMIENTA 12**](#).

4.3. Riesgos higiénicos

La disciplina preventiva sobre higiene industrial es muy amplia, teniendo en cuenta que trata contaminantes y peligros muy diversos, como los contaminantes químicos, los biológicos (por ejemplo, virus, bacterias y hongos) y los físicos (las radiaciones, la exposición al frío y el calor extremos, el ruido, etc.). En los artículos y guías referenciados al inicio de este bloque se documenta principalmente la afectación diferencial a cuerpos con características biológicas femeninas y a cuerpos con características biológicas masculinas de los contaminantes químicos, como los disruptores endocrinos (Casal y Van der Haar, 2022). Tal y como se ha mencionado anteriormente, existen evidencias que muestran que la exposición a disruptores endocrinos conlleva implicaciones marcadamente diferentes en función de las consecuencias de la variable sexo. Son ejemplos de ello la afectación del ciclo menstrual con la exposición al cadmio (asociado a la endometriosis) y la afectación de la menopausia con la exposición al plomo (Casal y Van der Haar, 2022).

Más allá de estas sustancias químicas, en la búsqueda de bibliografía de referencia ha faltado información científicamente probada, concretar diferencias sobre la vía de entrada de los contaminantes, posibles factores de corrección o formas de plasmar la afectación diferencial. A pesar de esa falta de referencias, en este capítulo se recogen algunas propuestas metodológicas con enfoque de género aplicables a la evaluación específica de los riesgos higiénicos.

En la [**HERRAMIENTA 23**](#), se presenta una propuesta de tabla para incorporar a la evaluación general de riesgos que tiene por objeto identificar disruptores endocrinos, elementos que presentan una afectación diferencial a partir de la variable sexo.

Las principales familias de disruptores endocrinos son las siguientes:

- Fitocidas y biocidas
- Ftalatos
- Bisfenol (BPA)

- Otros: aditivos lubricantes, filtros solares de cosméticos, productos de higiene personal en general, pinturas, resinas y otros plásticos (no BPA).

Según el INSST, los principales sectores y actividades industriales en los que existe riesgo de exposición a alteradores endocrinos son, a modo de ejemplo y sin carácter exhaustivo, los siguientes (2022):

- La industria agroalimentaria, en la fabricación de envases, agentes aditivos (conservantes, antioxidantes, aromas), etc.
- El sector servicios, en los recibos o tiques de compra, utilizados como aditivos reveladores.
- La industria química, en la fabricación de pinturas, disolventes, biocidas, barnices o caucho.
- El sector de la construcción, en los materiales empleados, como retardantes de llama o disolventes, por ejemplo.

De acuerdo con esta información, resulta imprescindible que, si se detecta que en la población trabajadora que estamos evaluando hay parte de ella con características biológicas femeninas que está expuesta a los disruptores endocrinos identificados, se incorporen a la evaluación las siguientes medidas organizativas:

- Hacer un seguimiento de la salud de las personas que trabajan expuestas a los disruptores endocrinos; ofrecerles la revisión médica de forma específica para llevar una vigilancia precoz del impacto de estos agentes químicos, teniendo en cuenta las diferencias por razón de la variable sexo.
- Garantizar que los protocolos del departamento de medicina del trabajo tengan en cuenta este impacto diferencial de los disruptores endocrinos para la variable sexo.

Por otro lado, uno de los aspectos importantes que hay que tener en cuenta para incorporar a la evaluación de riesgos higiénicos la perspectiva de género es el establecimiento de criterios metodológicos con enfoque de género. La mirada de género en la metodología hay que integrarla tanto en los criterios de muestreo de la población trabajadora que se quiere evaluar como en los criterios de la población entrevistada y en los criterios de valoración.

4.3.1. Aspectos metodológicos para evaluar contaminantes químicos con perspectiva de género

4.3.1.1. Población que se quiere evaluar y estrategias de muestreo

Definimos la población que se quiere evaluar como todos los puestos de trabajo o personas trabajadoras observadas y que conformarán el corpus de los datos analizados para valorar el riesgo químico. Cuando no sea posible observar al conjunto de la población trabajadora será necesario seleccionar unos

determinados puestos de trabajo o personas para la observación. A esta selección de puestos de trabajo o personas observadas respecto del total de la plantilla la llamamos *muestra*.

Si queremos evitar el sesgo de género en la toma de datos, se evaluará a la población trabajadora real en el puesto de trabajo haciendo un análisis que incluya muestras de ambos géneros, identificando dos grupos de exposición (GES), independientemente de que la mayoría de personas que ocupen ese puesto sean hombres o mujeres. En caso de hacer mediciones ambientales, se recogerá la presencia de hombres y mujeres que hay en el espacio evaluado.

Con el fin de controlar la variable género en los criterios de muestreo, incorporaremos en la evaluación la distribución de género por los grupos de exposición o por los espacios evaluados.

FIGURA 15. EJEMPLO PARA LAS MEDICIONES INDIVIDUALES. TABLA DE DISTRIBUCIÓN DEL GÉNERO POR GRUPOS DE EXPOSICIÓN IDENTIFICADOS (GES)

Grupos de exposición	Total personas evaluadas	Núm. género evaluado	% según género
Grupo GES 1 Operario de cabina de pintura - HOMBRE			
Grupo GES 2 Operaria de cabina de pintura - MUJER			
Grupo GES 3 Operario de laminado manual - HOMBRE			
Grup GES 4 operaria de laminado manual - MUJER			

FIGURA 16. EJEMPLO PARA LAS MEDICIONES AMBIENTALES. TABLA DE DISTRIBUCIÓN DEL GÉNERO POR ESPACIOS EVALUADOS

Espacios evaluados	Núm. mujeres	Núm. hombres	Núm. no binarias
Almacén de distribución			
Almacén de materia prima			
Etc.			

4.3.1.2. Criterios de valoración

Definimos a la población entrevistada como aquellas personas que forman parte del centro de trabajo o de la organización en la que se lleva a cabo la evaluación higiénica y que acompañan a la persona técnica que toma los datos para aclararle las dudas que tenga o darle las indicaciones que necesite. Es necesario garantizar la participación de las mujeres en la población entrevistada. Hay que definir quiénes participarán como personas entrevistadas y velar por que todos los géneros de la plantilla estén representados.

En último lugar, para obtener los resultados de la evaluación higiénica en función del género se incluirá en la evaluación una presentación de los resultados de las mediciones desagregadas por esta variable. Si se hacen mediciones ambientales de diversos espacios, se elaborará una presentación sobre la exposición desagregada por género y en la que se comparen los resultados obtenidos para cada sala muestreadas (Véase [HERRAMIENTA 24](#) y [HERRAMIENTA 25](#)).

Aunque la bibliografía investigada ha aportado más información referente a los contaminantes químicos, las estrategias de muestreo sensibles al género y las tablas de presentación de resultados desagregadas por esta variable pueden reproducirse también en las metodologías de evaluación cualitativa de riesgo biológico, por ejemplo. En la [HERRAMIENTA 26](#), se expone un ejemplo de cómo aplicar la perspectiva de género a una evaluación cualitativa de riesgo biológico según el método **BIOGAVAL-NEO** del INVASSAT.

4.4. Riesgos psicosociales

Tal y como se ha expuesto al inicio de este bloque, existen bastantes artículos y material de referencia sobre la perspectiva de género en la disciplina de la psicología del trabajo. La información recogida de la bibliografía y de las personas expertas consultadas trata, principalmente, sobre cómo interfieren las desigualdades sociales de género en la exposición a los riesgos psicosociales y no tanto sobre cómo el género de una persona influye en la percepción y la vivencia de los factores de riesgo psicosocial derivado de la socialización sexista. También aborda si este es un elemento explicativo de las diferencias en la prevalencia de la exposición a los riesgos psicosociales y a los daños en la salud como el estrés, la fatiga o la carga mental. La influencia del género en la percepción de los riesgos es menos mental, está menos estudiada y se trata todavía de un factor emergente, tal y como se recoge en el artículo de Cifre, Salanova y Franco publicado en 2011, hace ya más de una década.

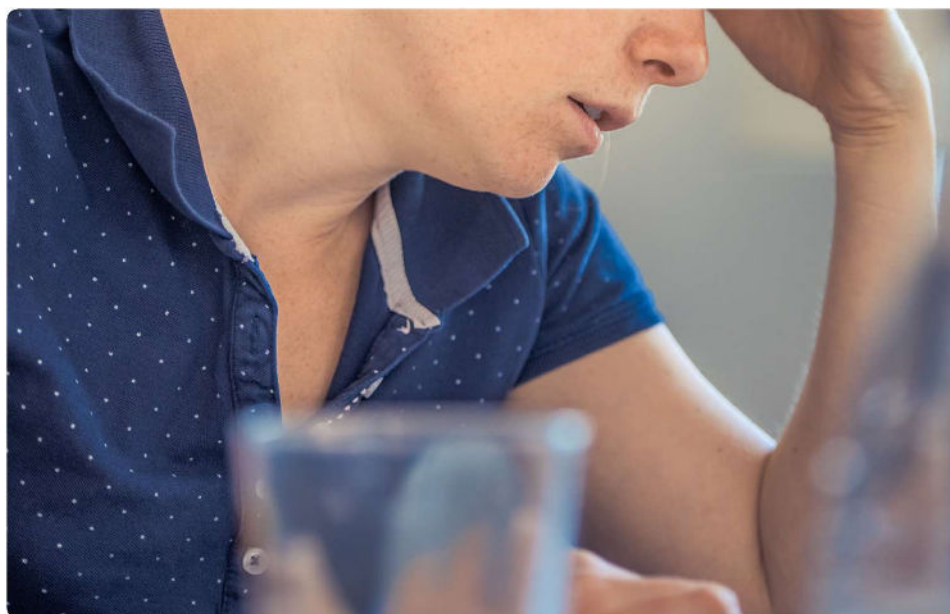
En la revisión bibliográfica que presentó en diciembre de 2021 el ISTAS de CCOO se cita el análisis de los datos de la VI Encuesta Nacional de las Condiciones del Trabajo en España (elaborada en 2015) en función del género. En ella se revelaba que las mujeres presentaban más prevalencia en los problemas de salud relacionados con la exposición a factores como el cansancio general, la ansiedad, el dolor de cabeza y de las extremidades, etc., y que manifestaban más dificultades para dormir y tener un sueño reparador. Al mismo tiempo, los resultados de las encuestas europeas sobre condiciones de trabajo muestran que las mujeres llevan a cabo en mayor proporción tareas monótonas, con salarios inferiores, con menos oportunidades de participación en la planificación de su trabajo y con menos expectativas de promoción profesional (DGIO, 2020).

Los principales elementos que explican estas diferencias —y que también se documentan en la bibliografía de referencia— se enumeran a continuación como factores a tener en cuenta para llevar a cabo una evaluación de riesgos psicosociales con perspectiva de género.

4.4.1. El conflicto trabajo-familia/familia-trabajo

Uno de los temas centrales es el factor de riesgo psicosocial de conflicto trabajo-familia/familia-trabajo, entendido como la afectación negativa para la salud de las personas trabajadoras derivada de la acumulación de las demandas del trabajo asalariado y las demandas del trabajo de cuidado y atención de las personas en la esfera personal y familiar. Este factor entronca de manera directa con la desigualdad de la división sexual del trabajo y el factor ya comentado de la doble presencia. En los artículos y materiales consultados se considera demostrado que la falta de desconexión derivada de los trabajos de cuidado ininterrumpidos, asumidos mayoritariamente por las mujeres, comporta una mayor afectación en su salud mental. Tal y como ocurre con los riesgos ergonómicos, los trabajos de cuidado y atención de personas tienen en común muchos factores de riesgo psicosocial con los trabajos feminizados asalariados. Por tanto, suponen una mayor exposición al mismo tipo de riesgo, lo que aumenta la acumulación de la fatiga, en este caso, mental (CCOO de Cataluña, 2021).

Así pues, uno de los aspectos clave para llevar a cabo una evaluación de riesgos psicosociales con perspectiva de género es utilizar una metodología de evaluación que incluya el factor del conflicto trabajo-familia/familia-trabajo y que permita desagregar los datos por la variable género. Sin embargo, además de esto último, también es necesario que en la interpretación de esos datos se aplique una mirada igualitaria.



Muy vinculado al factor del conflicto trabajo-familia/familia-trabajo en la actualidad se encuentra el teletrabajo o trabajo a distancia. En el apartado «Modalidades de organización del trabajo» del Bloque 2 se ha expuesto que el trabajo a distancia o el teletrabajo a menudo se plantea como una medida de conciliación de la vida personal y familiar. En cambio, de acuerdo con las Notas técnicas de prevención 1185 y 1186, hay que considerar que, si esta modalidad de organización del trabajo no está diseñada como tal y no va acompañada de

otros aspectos que hagan posible la conciliación, puede tener un efecto más bien contraproducente para la doble presencia y el conflicto trabajo-familia/familia-trabajo.

Para evitar que mediante el teletrabajo o trabajo a distancia una organización redunde en la situación de desigualdad de la división sexual del trabajo es necesario recoger datos sobre cómo atraviesa la perspectiva de género esta modalidad de trabajo. En este sentido, para orientar la recogida de estos datos se proponen la [**HERRAMIENTA 3**](#) y la [**HERRAMIENTA 4**](#) presentadas anteriormente:

Estos cuadros y preguntas se pueden añadir a la evaluación específica del teletrabajo como indicadores de género y sirven también para valorar y controlar el riesgo de desigualdad en la evaluación.

4.4.2. Referencia al Plan de Igualdad de la organización en el informe de evaluación

Es importante contar con formación en género e igualdad para poder interpretar los datos desagregados por género de la evaluación de riesgos psicosociales y para poder vincular los resultados a un diagnóstico de la organización en estas materias. Una manera de conseguir esta vinculación es a través de los datos del Plan de Igualdad o de otros datos y materiales aportados por la figura responsable o la comisión encargada de la igualdad de género de la organización que se está evaluando.

En varios de los materiales de referencia consultados se menciona la importancia de poner en relación las evaluaciones y las medidas planteadas desde la prevención de riesgos y la salud laboral con el diagnóstico y las acciones planteadas en los planes de igualdad. En especial, recomendamos añadir en el informe de evaluación específica de riesgos psicosociales una mención al Plan de Igualdad que vincule las actuaciones que pueden alimentar o convertirse en medidas correctoras y preventivas de factores psicosociales, como la doble presencia, la calidad del liderazgo, la percepción sobre la recompensa, etc.

En este sentido, se considera de utilidad disponer de una tabla comparativa que relacione los factores de riesgo psicosocial con los diversos ámbitos del diagnóstico de un Plan de Igualdad. Así pues, en la [**HERRAMIENTA 27**](#), se expone una tabla comparativa con observaciones de apoyo para guiar la lectura cruzada de los factores de riesgo psicosocial y los ámbitos de los planes de igualdad.

4.4.3. La precariedad laboral y las desigualdades en las condiciones laborales por género como variables intermedias explicativas

Como se ha introducido anteriormente, ciertos riesgos psicosociales son más prevalentes en las trabajadoras por las propias características del empleo

femenino (Castro, 2020). En general, este presenta condiciones laborales más precarias (salarios inferiores, empleo en categorías laborales que requieren menos cualificación) y, por tanto, menos autonomía e influencia, menos capacidad de decisión, peores posibilidades de desarrollo o falta de apoyo y reconocimiento (CCOO-ISTAS, 2022).

Disponer de datos sobre las condiciones laborales de una organización desagregados por género supone una información valiosa para incluirla en la evaluación de riesgos psicosociales, sobre todo, para interpretar los posibles resultados diferenciales de los diversos factores según el género. De esta manera, se puede observar si existen desigualdades de género en las condiciones laborales y si estas están influyendo en los resultados de la evaluación psicosocial como variables explicativas de los posibles resultados diferenciales según el género.

Esta información nos ayuda a considerar el posible origen de la valoración de los factores psicosociales según el género y, en este sentido, a conocer en qué condiciones se ha de actuar para corregir los factores valorados como desfavorables para la salud psicosocial. La recomendación es, pues, incluir en las evaluaciones de riesgos psicosociales el Anexo IV de información adicional para los planes y medidas de igualdad que genera el informe preliminar del método de evaluación COPSOQ (ISTAS 21, PSQCAT21. El método genera este anexo cuando se elige la opción de preguntar el género y hacer el análisis según esta variable.

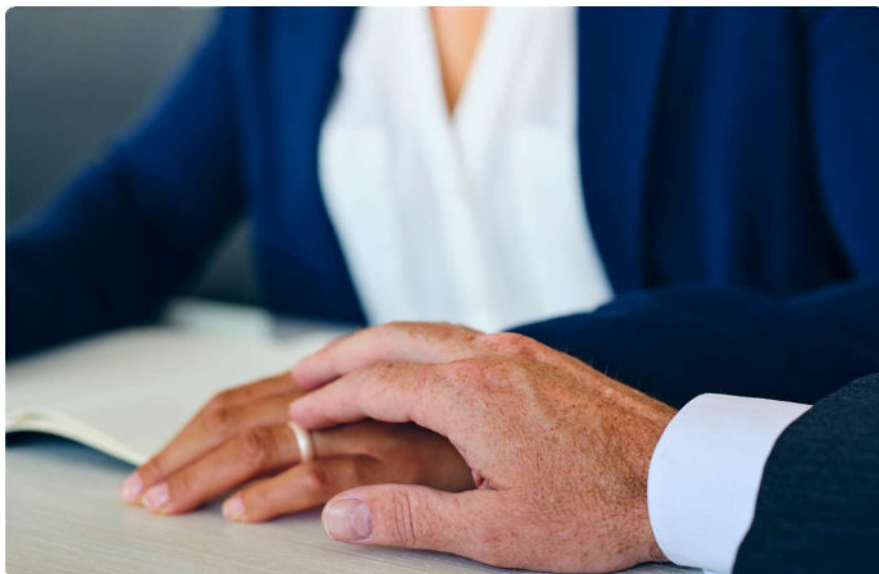
En la **HERRAMIENTA 28**, se presenta un ejemplo de datos sobre las condiciones laborales desagregadas por género extraído de un informe preliminar generado por el programa informático del método de evaluación psicosocial COPSOQ (versión catalana: PSQCAT). Proponemos añadirlo y analizarlo en las evaluaciones psicosociales.

De acuerdo con la propuesta de incluir datos sobre las condiciones laborales desagregadas por género en la evaluación de riesgos psicosociales, a la hora de elegir un método para llevar a cabo la evaluación hay que tener en cuenta si la metodología de evaluación permite recoger estos datos y desagregarlos por la variable género.

4.4.4. El riesgo específico de la violencia sexual, la violencia por razón de género y LGTBI-fobia

Tal y como se ha expuesto anteriormente, la violencia sexual, la violencia por razón de género y LGTBI-fobia constituyen algunos de los riesgos específicos de las mujeres y las personas con género no normativo. No tenerlo en cuenta en la evaluación de riesgos generales y en la evaluación específica de riesgos psicosociales sería una carencia importante si se quiere incorporar de manera transversal y completa la perspectiva de género a la actividad preventiva de una organización. Así pues, resulta imprescindible abordar el riesgo de la violencia sexual, de violencia por razón de género y de LGTBI-fobia para conseguir organizaciones óptimas y saludables.

En la evaluación general de riesgos se lleva a cabo una valoración de la violencia sexual, la violencia por razón de género y LGTBI-fobia a partir, por un lado, de la observación directa del entorno físico de los espacios de trabajo y, por otro, de preguntas sobre la gestión de este riesgo que se le plantean a la persona responsable de la organización. En cambio, en este apartado se propone valorar el riesgo a partir de la recogida de las percepciones individuales de las personas trabajadoras, en el marco de la evaluación de los riesgos psicosociales. Como en el resto de factores de riesgo psicosocial, el objetivo de la evaluación es obtener indicadores organizacionales.



La propuesta para incorporar la valoración de la violencia sexual, la violencia por razón de género y LGTBI-fobia a la evaluación de riesgos psicosociales consiste en una doble herramienta: en primer lugar, se proponen una serie de preguntas sobre la percepción individual de la seguridad para que se agreguen al cuestionario del método de evaluación psicosocial que se utilice (si es que este no las incluye por defecto); en segundo lugar, se propone pasar un cuestionario específico para la valoración de entornos laborales libres de discriminación, violencia machista y LGTBI-fobia.

En la **HERRAMIENTA 29**, se muestra una explicación de la herramienta creada para valorar específicamente la violencia sexual, la violencia por razón de género y LGTBI-fobia en las evaluaciones de riesgos psicosociales.

Como resumen de las propuestas para incorporar la perspectiva de género a la evaluación de riesgos psicosociales se destacan las metodologías de evaluación psicosocial validadas por organismos de reconocido prestigio, que son las más utilizadas en España:

- FPSICO, elaborada por el Instituto de Seguridad y Salud en el Trabajo
- CoPsoQ-istas COPSOQ (ISTAS 21, PSQCAT21), que es la adaptación a la realidad española del CoPsoQ (Cuestionario Psicosocial de Copenhague).

Tomando estas dos metodologías como referencia, en la [HERRAMIENTA 30](#) se presenta una tabla comparativa de ambas relativa a la incorporación o a la carencia de los diversos aspectos que se han enumerado para integrar la perspectiva de género en la evaluación de riesgos psicosociales.

4.4.5. Diversidad y medidas específicas

En el año 2021 la Inspección de Trabajo publicó un Criterio Técnico sobre actuaciones en riesgos psicosociales (el CT 104/2021) en el que daba directrices para valorar la calidad de las evaluaciones de riesgos psicosociales y de medidas de gestión del riesgo. El contexto previo a esta instrucción es la repercusión de la pandemia por el virus de la covid-19 en el mundo del trabajo. Se centra en las consecuencias para la salud mental que esta situación de emergencia supuso para el conjunto de las personas trabajadoras. En esta instrucción la Inspección de Trabajo apunta a la obligación de las empresas de evaluar los riesgos psicosociales teniendo en cuenta la diversidad de las personas trabajadoras y al diseño de medidas específicas de prevención y protección adaptadas a las necesidades de los diversos colectivos que integran el personal trabajador, a partir de esta diversidad y teniendo en cuenta el riesgo de discriminación.

Sin embargo, resulta interesante señalar la sentencia 381/2022 del Juzgado de lo Social número 2 de Guadalajara en la que aparece la infracción de una empresa por no evaluar de manera específica los riesgos de los puestos de trabajo teniendo en consideración si en cada uno de ellos hombres y mujeres desarrollan las mismas tareas y del mismo modo. También se hace referencia a la falta de valoración de los riesgos psicosociales teniendo en cuenta los factores ligados al género. De acuerdo con esta sentencia y con las indicaciones del documento técnico de la Inspección de Trabajo, se hace evidente la necesidad y la obligatoriedad de tener en cuenta la variable género y la diversidad de la plantilla en las evaluaciones de riesgos y, específicamente, en las evaluaciones de riesgos psicosociales.



Con el fin de recoger los aspectos asociados al perfil sociodemográfico de la población trabajadora en la evaluación de los riesgos psicosociales también es interesante añadir el perfil sociodemográfico al inicio en estas evaluaciones. Si bien en el caso de este tipo de evaluación las variables y las características del perfil sociodemográfico no supondrán un factor de corrección en los resultados de los factores, sí pueden servir, por una parte, para elegir a partir de qué variables puede ser interesante y significativo segmentar los resultados y, por otra, para interpretarlos y plantear medidas correctoras y acciones de mejora específicas, diseñadas de manera que se adapten a las características de la población evaluada.

Por ejemplo, en la metodología de evaluación psicosocial FPSICO del INSST, en la que se pueden diseñar y añadir tantas variables como se considere oportuno, la descripción sociodemográfica de la plantilla puede ser una información relevante para elegir qué variables se utilizan. En relación con las medidas correctoras y acciones de mejora, por ejemplo, si la plantilla está feminizada y presenta un perfil de baja calificación, y el factor de las posibilidades de desarrollo ha salido desfavorable, se pueden buscar los datos sobre segregación vertical, promoción y desarrollo y formación interna del Plan de Igualdad para complementar los resultados y plantear medidas y acciones dirigidas a reforzar estilos de liderazgo femeninos y a potenciar la formación en capacitación de las trabajadoras.

Por lo tanto, en este punto nos pueden servir la [HERRAMIENTA 8](#) y la [HERRAMIENTA 28](#) expuestas anteriormente.

4.4.6. El trabajo nocturno y la perspectiva de género

Para cerrar el capítulo de la incorporación de la perspectiva de género a la evaluación de riesgos psicosociales, cabe mencionar el trabajo nocturno y cómo tener en cuenta en este riesgo específico la variable género y la variable sexo. En cuanto a la variable género, es interesante valorar cómo pueden interaccionar las desventajas en el ritmo de vida y los vínculos personales asociados con el horario nocturno y la división sexual del trabajo. Del mismo modo que se ha planteado para el teletrabajo, se propone recoger datos sobre cómo atraviesa la variable género el trabajo nocturno (Véase [HERRAMIENTA 31](#)).

Respecto a la influencia de la variable sexo, cabe mencionar los estudios probados sobre la alta correlación entre el trabajo nocturno y el cáncer de mama. Los resultados muestran que entre las mujeres premenopáusicas el trabajo nocturno (definido como un mínimo de tres horas entre las 00:00 h y las 5:00 h) aumenta el riesgo de cáncer de mama en un 26 %. El riesgo parece ser particularmente alto entre las mujeres que han trabajado más de dos noches a la semana durante más de diez años. Los resultados también muestran que este disminuye tras interrumpir el trabajo nocturno (CCOO-ISTAS, 2021). Como documento de referencia para responder a la pregunta sobre si el trabajo nocturno está correlacionado con el cáncer de mama cabe destacar la *Guía de*

buena práctica para la vigilancia del cáncer de mama en trabajadoras expuestas a turno nocturno, publicada por Osalan en mayo de 2024. En ella se concluye que, aunque en el conjunto de la evidencia científica hay una baja correlación entre la exposición al trabajo nocturno y el cáncer de mama, hay que tenerla en cuenta. Se considera un factor de riesgo probable en exposiciones prolongadas (a partir de cinco años de manera sistematizada).



En el año 2007 la IARC (Agencia Internacional de Investigación sobre el Cáncer) consideró el trabajo nocturno como un probable cancerígeno de categoría 2A (Vicente-Herrero, 2014). Dinamarca ha sido el primer país que ha reconocido como enfermedad profesional el cáncer de mama en trabajadoras que presentaban como único factor de riesgo haber trabajado de noche al menos una vez a la semana durante los últimos veinte años (Vicente-Herrero, 2014).

De acuerdo con esta información, es imprescindible que, si en el cruce de datos sobre condiciones laborales y género incorporados en la evaluación de riesgos psicosociales se detecta que hay población con características biológicas femeninas haciendo trabajo nocturno, se añadan las siguientes medidas organizativas:

- Llevar a cabo un seguimiento de la salud de las personas que trabajan a turnos y en horario nocturno; ofrecerles hacer la revisión médica de forma especial para llevar una vigilancia precoz del impacto del trabajo nocturno, teniendo en cuenta las diferencias por razón de la variable sexo. Se recomienda prestar especial atención al seguimiento ginecológico a la población femenina, sobre todo cuando la exposición haya sido de más de cinco años de manera sistematizada (Osalan, 2024).
- Será necesario que los protocolos del departamento de medicina del trabajo tengan en cuenta este impacto diferencial de la exposición al trabajo nocturno por la variable sexo.

- Evitar la exposición al horario nocturno (de las 00:00 h a las 5:00 h) de personas trabajadoras con características biológicas femeninas más de dos noches a la semana durante más de diez años o más de una noche a la semana durante más de veinte años y garantizar que las personas que hacen trabajo nocturno no cumplen estos requisitos.

4.5. Medicina del trabajo

En el tratamiento de los riesgos higiénicos y del riesgo específico de la nocturnidad se ha mencionado la necesidad de disponer de protocolos de medicina que incluyan el impacto diferencial de estos riesgos para la variable sexo.

En este sentido, una de las acciones centrales y necesarias para incorporar la perspectiva de género a la vigilancia de la salud es repasar la lista no exhaustiva de riesgos o desviaciones con identificación de influencia de las variables de género y de sexo (presentada anteriormente), así como definir protocolos de medicina diferenciados para la variable sexo coherentes con esta lista. De esta manera, se trabaja la incorporación de la perspectiva de género de manera coherente y coordinada entre la labor técnica de prevención de riesgos laborales y la labor médica de vigilancia de la salud laboral y, a la vez, se potencia esta incorporación de manera recíproca.

En la **HERRAMIENTA 32**, se presentan ejemplos de protocolos médicos que tienen en cuenta la influencia de la variable sexo.

Por otro lado, es necesario recoger y analizar los datos de los reconocimientos médicos en función del sexo y del género y poder detectar si hay sintomatología, molestias o quejas diferenciales. De acuerdo con esta necesidad, otra propuesta es disponer de cuestionarios de reconocimiento médico que incorporen el enfoque de género y que permitan recoger la información desagregada y datos específicos vinculados al sexo y al género de la persona (por ejemplo, información sobre el ciclo menstrual, en tanto que es un indicador central de la salud de la población femenina).

En la **HERRAMIENTA 33**, se presenta un cuadro que recoge el índice de un reconocimiento médico laboral en el que se anota la influencia o la ausencia de influencia de las variables de género y de sexo en cada uno de los apartados. Al mismo tiempo, se presenta una propuesta de preguntas para añadirlas a la anamnesis médica o historia clínica con el fin de recoger posibles diferencias por razón de sexo.

En último lugar, en la **HERRAMIENTA 34** se presenta una propuesta de preguntas sobre el ciclo menstrual para entregársela a las mujeres y personas menstruantes en los reconocimientos médicos.

Las respuestas a estas preguntas son un indicador importante de la salud de las mujeres y la población con características biológicas femeninas. Si se extraen cifras globales, se pueden incluir estos datos en las memorias sobre la medicina del trabajo de las organizaciones.

Actualmente hay bastante bibliografía, material y personas expertas de referencia que exponen las diferencias en los daños en la salud en función del género y del sexo, tanto con respecto a la diversidad biológica como a los condicionantes sociales de la salud. Así pues, en la planificación de la medicina del trabajo de toda organización hay que tener presentes actuaciones que permitan detectar posibles patrones diferenciales, enfermedades y consecuencias para la salud específicas en función del género y del sexo que de otra manera no se tendrían en cuenta.

En este sentido, una acción propuesta para incorporar la perspectiva de género a las actuaciones de la medicina del trabajo es recoger y analizar los datos relativos a la vigilancia de la salud de una organización desagregados por sexo o por género, en función de la enfermedad de la que traten los datos. Tal y como se ha expuesto anteriormente respecto a los datos sobre siniestralidad laboral, los datos de las memorias anuales de las actividades de medicina del trabajo desagregados por sexo o por género constituyen un indicador clave para valorar si existe morbilidad diferencial.

Finalmente, es importante considerar la realización de campañas de información y sensibilización para hacer visibles los efectos diferenciales para la salud en función del género y de otras características relevantes de la población trabajadora.

Justificación de términos

JUSTIFICACIÓN DE TÉRMINOS

Se ha añadido un apartado final de justificación de conceptos para argumentar los términos escogidos a lo largo del documento, de acuerdo con el contexto actual de los debates abiertos sobre la problemática social de la igualdad de género y el amplio paraguas de la perspectiva de género. La voluntad de este apartado es la transparencia en el marco teórico que ha orientado los conceptos básicos que se ponen en uso en el documento.

En este sentido, dos principios han marcado esta elección. Por un lado, dar respuesta a las diversas demandas explicativas que requiere la puesta en práctica de la perspectiva de género en la prevención de los riesgos laborales. Por otro, no dejar fuera a ningún colectivo ni ninguna problemática al asegurar la salud laboral de todas las personas trabajadoras.

De acuerdo con estos principios, desde el campo de la salud laboral partimos de la definición de salud planteada por la Organización Mundial de la Salud (OMS, 2020): «Estado de completo bienestar físico, psíquico (mental) y social». Por lo tanto, nos interesa abordar la problemática de la igualdad de género desde una perspectiva tanto individual como colectiva y teniendo en cuenta aspectos físicos, psicológicos y sociales. Esta voluntad se concreta en la necesidad de hablar de la variable sexo y de la variable género, así como en considerar tanto la diversidad como la gestión de la desigualdad de ambas variables.

A continuación, se recogen algunos ejemplos:

- Nos interesa poder hablar de las desigualdades sociales por razón de género existentes en el mercado laboral y que explican la exposición diferencial a los riesgos laborales. Así pues, nos interesa denominar las desigualdades como la división sexual del trabajo, entendida como una organización social que distribuye las cargas de trabajo de manera diferente entre hombres y mujeres. Por lo tanto, desde la dimensión colectiva hablamos de hombres, de mujeres y de personas no binarias como grupos sociales.
- Nos interesa abordar el riesgo específico de la violencia sexual, la violencia por razón de género y LGTBI-fobia. Por lo tanto, debemos poder hablar de personas con géneros no normativos, de personas no binarias, de personas con identidades y expresiones de género que no siguen la norma binaria. Así pues, nos interesa nombrar los géneros no normativos y la diversidad existente con respecto a las identidades y expresiones de género.
- Nos interesa abordar las diferencias en las características físicas y biológicas vinculadas a la variable sexo para poder hacer visibles los aspectos que aún hoy en día no se tienen en cuenta. Por ejemplo: que determinadas sustancias presentes en el trabajo afectan específicamente a las mujeres y a las personas menstruantes. Poner sobre la mesa esta cuestión también significa avanzar para hacer visible el desconocimiento de cómo pueden interactuar estas mismas sustancias en personas trans que han decidido modificar sus características biológicas sexuales. No considerar las diferencias de los cuerpos es una fuente de discriminación

JUSTIFICACIÓN DE TÉRMINOS

que implica una pérdida de salud importante para la población trabajadora que no encaja en la norma androcéntrica.

- Nos interesa poder poner nombre a todas las realidades y a todas las desigualdades y hacerles referencia, por lo que utilizamos conceptos que remiten a una dimensión binaria de la realidad social. Así, podemos tratar las relaciones de poder que hay detrás de esta dimensión y, de esta manera, contribuir a gestionarlas y transformarlas. Aunque, en la práctica la experiencia individual es diversa y se puede concretar de maneras muy diferentes, todas las personas que forman parte de una sociedad se encuentran bajo la influencia de cómo esta se estructura y de las relaciones de poder que la organizan. Las personas no son binarias, pero desgraciadamente las relaciones de poder sí lo son. Debemos nombrarlas para no olvidar que, a pesar de la libertad respecto a la identidad y las prácticas individuales, socialmente todavía existen las relaciones de poder vinculadas a las categorías binarias de género.

Por un lado, las categorías sociales *mujeres* y *hombres*—al igual que muchas otras categorías sociales— no son ni naturales ni neutrales, sino que se han ido construyendo históricamente. Cuando se utilizan no se está haciendo referencia a la realidad de una persona en concreto, sino que se describe una dinámica social y global. Es posible que haya experiencias individuales que no sigan este funcionamiento. Sin embargo, estas coexisten con una realidad social ampliamente estudiada y reconocida en la actualidad, que se puede contrastar con estudios de diferentes ciencias sociales y datos estadísticos, como los publicados en el dossier estadístico *Les dones a Catalunya 2022*, elaborado por l'Observatori de la Igualtat de Gènere del Institut Català de les Dones en 2023. En él se muestra cómo hay desigualdades sociales que hoy en día se mantienen en el mercado de trabajo.

Por otro lado, cuando se hace referencia a cuerpos con características biológicas masculinas o cuerpos con características biológicas femeninas, no se dejan de lado aquellos con características biológicas intersex ni se considera que toda la diversidad corporal deba encajar en una descripción binaria, sino que se utiliza esta descripción para poder explicar cómo interactúa la variable sexo (en relación con la antropometría o con el sistema endocrino) con los riesgos ergonómicos, higiénicos o de seguridad.

Actualmente, no se ha encontrado investigación sobre cómo interactúan las características biológicas sexuales de las personas intersex con los riesgos. Sin embargo, hablar de las diferencias en los cuerpos en relación con la variable sexo abre la puerta a hacerlo extensivo a las personas intersex más que dejar de lado las diferencias relativas a esta variable.

La propuesta biopsicosocial para definir el género en el ámbito de la salud laboral

Desde la aparición del concepto *género* ha habido varias aproximaciones y definiciones del término que han generado debates, que siguen abiertos hoy en día. De las diferentes propuestas, la aproximación que se propone en este documento es la biopsicosocial. Esta propuesta es la que plantean varias autoras

JUSTIFICACIÓN DE TÉRMINOS

que tratan el género desde los campos de la salud y la salud laboral, como la doctora Carme Valls-Llobet (2009), o desde la prevención de los riesgos laborales y la psicología, como Eva Cifré Gallego, María Vera Perea y Fulvia Signani (2015).

La aproximación al concepto desde la propuesta biopsicosocial plantea la triangulación del género según tres aspectos diferentes: el biológico, el psicológico y el social. Según esta propuesta, el género y el sexo se definen de la siguiente manera.

Género

En la dimensión colectiva: conjunto de creencias, valores, características sociales y culturales y roles construidos socialmente a partir del binomio mujer-hombre.

Las categorías sociales de género *mujeres* y *hombres* se construyen a partir de un proceso histórico de relaciones de poder que se desarrollan en diversos niveles, como el estado, el mercado, las instituciones, etc. A partir de estas relaciones de poder, se jerarquiza a las personas otorgándole más valor y privilegios a todo lo definido como masculino hegemónico (Benería, 1987).

En la dimensión individual: las maneras de pensar, de actuar y de sentir de las personas en relación con su cuerpo y su identidad y expresión de género, más allá de la norma social del binomio mujer-hombre. De acuerdo con esta dimensión, hablamos de personas trans y personas no binarias, o bien hombres y mujeres que no cumplen con las normas y expectativas sociales de género. La dimensión individual es la que entronca con la psicología y la psicología.

Sexo

En la dimensión colectiva: conjunto de características biológicas a partir de las cuales se divide a las personas y al resto de los seres vivos en machos y hembras y, en algunos casos, en intersex. Hay que tener en cuenta que, cuando se habla de características biológicas, se hace referencia a todo lo relacionado con la anatomía (localización, forma, partes, estructura) y con la fisiología (funciones y procesos) de los seres vivos (López, 2011)

El sexo es, pues, una clasificación de las características biológicas de los cuerpos a partir del género, que es el constructo social colectivo.

En la dimensión individual: las características biológicas de cada persona, que se combinan de manera particular y única y que pueden estar condicionadas por la actividad concreta que llevan a cabo en su vida cotidiana y por voluntad propia mediante la ciencia y la técnica actuales.

Existe una relación bidireccional entre el sexo y el género. Por un lado, la construcción sociocultural del género aporta una visión binaria a la hora de interpretar los aspectos biológicos y de clasificar a las personas. Esta construcción hace que se dividan las diferencias de los cuerpos en dos grupos unívocos y mutuamente excluyentes: machos y hembras. Por otra parte, esta clasificación binaria del sexo se asocia al género binario mujer-hombre. En la

JUSTIFICACIÓN DE TÉRMINOS

construcción sociocultural del género y del sexo se concreta la correlación que se conoce como *cadena simbólica* (López, 2011):

Cadena simbólica

Se trata de un modelo cultural occidental construido a partir de las relaciones de poder de género que marca la siguiente norma social:

- Debes nacer claramente como macho o claramente como hembra.
- Si naces macho (sexo biológico), has de sentirte hombre (identidad de género), adoptar apariencia y tener un comportamiento de hombre (expresión y rol de género) y deben atraerte sexualmente las mujeres (preferencia sexual).
- Si naces hembra (sexo biológico), has de sentirte mujer (identidad de género), adoptar apariencia y tener un comportamiento de una mujer (expresión y rol de género) y deben atraerte sexualmente los hombres (preferencia sexual).

Para no reproducir esta norma basada en estereotipos y prejuicios de género, que no permite la libre configuración de la identidad y las opciones de vida de las personas, que se mantiene para no alterar las relaciones de poder de género y que discrimina al colectivo LGTBIQ+, apostamos por diferenciar las categorías sociales de la variable género de las categorías biológicas de la variable sexo.

Además, no hablamos del sexo de la persona, sino de la variable sexo, y diferenciamos las categorías *hombres*, *mujeres* y *personas no binarias* de las categorías *cuerpos con características biológicas femeninas*, *cuerpos con características biológicas masculinas* y *cuerpos con características biológicas intersex* porque entendemos que puede haber personas con características biológicas femeninas que se sientan no binarias, personas con características biológicas masculinas que se sientan mujeres y una infinidad de combinaciones más.

Al mismo tiempo, hay varios criterios o elementos para clasificar la variable sexo. Los exponemos a continuación (López, 2011):

- **genético/genotípico/cromosómico:** los cromosomas sexuales (XX, XY...)
- **cerebral:** hipotálamo, lóbulo frontal, actividad neuronal, cuerpo calloso...
- **gonadal:** glándulas sexuales, sistema endocrino y hormonal
- **genital:** órganos sexuales internos, órganos sexuales externos, órganos de la función reproductora...
- **características secundarias:** desarrollo de los pechos, pelo en el cuerpo, características de la voz, nuez, estructura ósea, musculatura...

Estos elementos no se correlacionan necesariamente entre sí de una manera binaria y normativa. Además, cada uno puede implicar una exposición a un tipo de riesgos u otros de manera específica. Por ejemplo, las características secundarias de la estructura ósea y de la musculatura son relevantes para los

JUSTIFICACIÓN DE TÉRMINOS

riesgos ergonómicos, mientras que las diferencias sexuales del sistema endocrino son relevantes para los riesgos higiénicos. Por lo tanto, es interesante abordar la variable sexo no desde una forma monolítica y que encasilla las personas trabajadoras, sino como un sistema diverso de características que interactúan de maneras diferentes en función de los riesgos y del caso concreto que se analiza y se evalúa.

Por este motivo, en este documento hemos optado por utilizar los conceptos siguientes:

- **Cuerpos con características biológicas femeninas/población femenina**

Descripción de las características biológicas vinculadas a la variable sexo-femenino de las que se sabe que interactúan con los riesgos laborales: media de las dimensiones antropométricas, sistema endocrino femenino, cantidad media de tejido graso, etc.

- **Cuerpos con características biológicas masculinas/población masculina**

Descripción de las características biológicas vinculadas a la variable sexo-masculino de las que se sabe que interactúan con los riesgos laborales: media de las dimensiones antropométricas, sistema endocrino masculino, glándula de la próstata, etc.

Se utiliza el plural o la denominación colectiva de *población* porque se hace referencia a información estadística y poblacional epidemiológica y no a la afectación de una persona en concreto.

Aparte de los términos relacionados con el género, se ha elegido utilizar el término *organización* en lugar del término *empresa* para incluir la diversidad de formas organizativas y de gobernanza que encontramos en el mercado laboral. Las organizaciones promotoras del proyecto y redactoras del documento forman parte de la economía social y solidaria. Además, una parte importante de las personas para las que se trabaja pertenece a iniciativas socioeconómicas que adoptan formas organizativas alternativas a las empresas.

Bibliografía

Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo (2006). **Las cuestiones de género en relación con la seguridad y la salud en el trabajo**. Luxemburgo. <http://osha.europa.eu>.

Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo (2003). **La inclusión de los aspectos de género en la evaluación de riesgos**. Factsheet 43. Bélgica: <http://osha.europa.eu>.

Affinito M., Guisasola Yeregui, A. (2024). **Guía de buena práctica para la vigilancia del cáncer de mama en trabajadoras expuestas a turno nocturno**. Instituto Vasco de Seguridad y Salud Laborales, OSALAN. https://www.euskadi.eus/contenidos/libro/medicina_202405/es_def/adjuntos/2024-Vigilancia-cancer-de-mama.pdf

Azpiroz, A., Álvarez V., Carramiñana, S., Lekue, B., Padilla, A., Pérez B. Robertson, M. (2017). **Pautas para la integración de la perspectiva de género en la prevención de riesgos laborales**. Instituto Vasco de Seguridad y Salud Laborales, OSALAN. www.osalan.euskadi.eus/contenidos/libro/gestion_201710/es_def/adjuntos/pautas_integracion_prl.pdf

Barberà-Guillem, R., Castelló Mercé, P., Ferreras Remesal, A., Piedrabuena Cuesta, A., Poveda-Puente, R. i Serna Arnau, S. (2022). **Manual de diagnóstico de la integración de la perspectiva de género en los criterios de adecuación de entornos laborales** Instituto de Biomecánica de Valencia (IBV)

Barron, L., Borkes, K., Diogo, N., Koskinen, N., Riu, M.C., Siobhan, C. con colaboración Beleza, M.L. (2003). **La discriminació en contra de les dones amb discapacitat – Segona Conferència de Ministres responsables de les polítiques d'integració de les persones amb discapacitat**. Barcelona, Associació Dones No Estàndards, Institut Català de la Dona y Consejo de Europa. <http://donesnoestandards.cat/publicacions/>

Becoña, E. y L. Vázquez, F. (2000). **Las Mujeres y el tabaco: características ligadas al género**. Revista Española de Salud Pública, vol. 74 no. 1 Madrid ene./feb. 2000. <https://scielo.isciii.es/pdf/resp/v74n1/mujeres.pdf>

Casal Lareo, A. i van der Haar, R. (2022). **¿Son iguales para hombres y mujeres los efectos debidos a la exposición a agentes químicos?** MCMUTUAL. https://prevencion.mc-mutual.com/articulos/-/asset_publisher/qPV7bp1C7xJS/content/-son-%20iguales-para-hombres-y-mujeres-los-efectos-debidos-a-la-exposicion-a-agentes-quimicos-

Casanovas, R., Ciocoletto, A., Fonseca Salinas, M., Ortiz Escalante, S., i Valdivia Gutiérrez, B. (2017). **Entornos habitables. Auditoría de seguridad urbana con perspectiva de género en la vivienda y el entorno.** Col·lectiu Punt 6 <https://www.punt6.org/es/books/entornos-habitables/>

Castro Trancón, N. (2020). **«Intervención normativa ante los riesgos psicosociales laborales con perspectiva de género»**, *Lan Harremanak - Revista De Relaciones Laborales*, (44), 278-308
<https://doi.org/10.1387/lan-harremanak.22238>

Cifre, E. Salanova, M. i Franco, J. **«Riesgos psicosociales de hombres y mujeres en el trabajo: ¿Una cuestión de diferencias?»** *Gestión Práctica de Riesgos Laborales*, nº 82, mayo de 2011.
https://www.uoc.edu/portal/_resources/CA/documents/la_universitat/igualtat/wont1_article_genere.pdf

Cifre Gallego, E., Signani, F. i Vera Perea, M. (Coord.). (2015). **Género, salud y Trabajo. Aproximaciones desde una perspectiva multidisciplinar.** Madrid: Ediciones Pirámide.

CCOO Catalunya (2021). **Mirada de género en la identificación de riesgos. Revisión bibliográfica.** CCOO.
<https://www.ccoo.cat/wp-content/uploads/2021/12/mirada-de-genero-identificacion-de-riesgos.pdf>

Díaz García, F., González Hurst, S., González San Martín, B., Jiménez Saavedra, R., Marcos Rico, L. (2022). **Alteradores endocrinos. Identificar para evaluar y controlar.** Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST), O.A., M.P: Madrid.
<https://www.insst.es/documents/94886/2927460/Alteradores+endocrinos+-+A%C3%B1o+2022.pdf/b4e7b78b-dbd7-3446-f08b-0132f4d4338f?t=1654778270590>

Direcció General d'Igualtat d'Oportunitats (2008). **¿Dónde estamos en materia de igualdad de oportunidades en el ámbito laboral? Cuestionario de Diagnósis.** Departament de Treball de la Generalitat de Catalunya,
https://treball.gencat.cat/web/.content/03_-_centre_de_documentacio/documents/01_-_publicacions/03_-_igualtat_d_oportunitats/arxius/doc_13359354_2.pdf

Dirección General para la Igualdad de Oportunidades. (2020). **Herramienta de apoyo nº 10. Salud y riesgos laborales con perspectiva de género.** Gobierno de España: Ministerio de sanidad, Servicios sociales e Igualdad.

https://observatorioigualdadyempleo.es/wp-content/uploads/download-manager-files/herramienta-de-apoyo-n-10-salud-y-riesgos-laborales-con-perspectiva-de-genero_r2.pdf

Duran, M. A. (2018) **La riqueza invisible del cuidado**. Valencia: Publicacions de la Universitat de València.

Valero Cabello, E. (2003). **Antropometría**. Centro Nacional de Nuevas Tecnologías, Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSST) <https://www.insst.es/documents/94886/524376/DTEAntropometriaDP.pdf/032e8c34-f059-4be6-8d49-4b00ea06b3e6>

Foment del Treball (2023). **Violencia ocupacional: diagnóstico de la situación actual y estrategias de abordaje**. Foment del Treball. https://www.foment.com/wp-content/uploads/2023/02/ESP_Violencia_22_OK.pdf

Foment del Treball (2021). **Integración de la perspectiva de género en la gestión de la salud laboral. Guía práctica para profesionales de la prevención de riesgos laborales**. Foment del Treball. https://fomentdeltreball.sharepoint.com/:b:/r/dqs_documentacion/21_guia_genero_esp_web_0876F47FFF4DED11BBA3000D3ABA34CC/Integracion%20perspectiva%20genero_ESP_WEB.pdf?csf=1&web=1&e=GiVraV

Garí, A. (2006). «**Hablamos de salud. En femenino y en masculino**», *Serie Lenguaje n°5*, Instituto de las Mujeres, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales Disponible en: www.msc.es/organizacion/sns/planCalidadSNS/pdf/equidad/hablamosDeSalud.pdf

Generalitat de Catalunya (2024). **Senyalització inclusiva en seguretat i salut laboral**. treball.gencat.cat/ca/ambits/seguretat_i_salut_laboral/promocio_i_campanyes/sensibilitzacio/senyalitzacio-inclusiva

Generalitat de Catalunya (2017) **Guia práctica de diagnosi. Igualtat de dones i homes a empreses i organitzacions**. 2ª edición electrónica actualizada: junio de 2019.

González Gómez, M. F. (2011). «**Salud laboral y género. Apuntes para la incorporación de la perspectiva de género en el ámbito de la prevención de riesgos laborales**». *Medicina y Seguridad del Trabajo*, vol. 57. supl. 1 Madrid 2011 <https://dx.doi.org/10.4321/S0465-546X2011000500007>

Russell Hochschild, A. (2021) **La doble jornada, familias trabajadoras y la revolución en el hogar**. Madrid: Capitán Swing.

Instituto de Biomecánica de Valencia (IBV), 2022: **Labo_Género. Diseño de producto laboral con criterio de género**. IBV.
<https://www.ibv.org/proyecto/labogenero-diseno-de-producto-laboral-con-criterio-de-genero/>

Inspección del Trabajo y Seguridad Social, Dirección General (2021). **Criterio técnico 104/2021, sobre actuaciones de la Inspección del Trabajo y Seguridad Social en riesgos psicosociales**. Ministerio de Trabajo y Economía Social.
https://www.mites.gob.es/itss/ITSS/ITSS_Descargas/Atencion_ciudadano/Criterios_tecnicos/CT_104_21.pdf

Observatori de la Igualtat de Gènere (2023). **Les dones a Catalunya 2022**. Dossier estadístic Institut Català de les Dones
https://dones.gencat.cat/web/.content/03_ambits/Observatori/03_dossiers_estadistics/230131_Dossier-Dones-2022.pdf

Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST), O.A., M.P. (2022) **FPSICO 4.1. Método de evaluación de factores psicosociales. Manual técnico y de uso de la aplicación informática**. INSST, O.A., M.P

Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (2022). **Nota Técnica de Prevención 1173: Modelo para la evaluación de puestos de trabajo en oficina: método ROSA (Rapid Office Strain Assessment)**
<https://www.insst.es/documentacion/colecciones-tecnicas/ntp-notas-tecnicas-de-prevencion/35-serie-ntp-numeros-1169-a-1175-ano-2022/ntp-1173-modelo-para-la-evaluacion-de-puestos-de-trabajo-en-oficina-metodo-rosa-rapid-office-strain-assessment->

Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (2011). **Nota Técnica de Prevención 907: Evaluación del riesgo por manipulación manual de pacientes: método MAPO**.
<https://www.insst.es/documentacion/colecciones-tecnicas/ntp-notas-tecnicas-de-prevencion/26-serie-ntp-numeros-891-a-925-ano-2011/nota-tecnica-de-prevencion-ntp-907>

Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (2007). **Nota Técnica de Prevención 784: Evaluación de las vibraciones de cuerpo completo sobre el confort, percepción y mareo producido por el movimiento**.
www.insst.es/documents/94886/326775/784%20.pdf/858e2c0f-07a9-49ec-895f-5fd82fcd3449?versio n=1.0&t=1617977867730

Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (2004). **Nota Técnica de Prevención 657: Los trastornos músculo-esqueléticos de las mujeres (I): exposición y efectos diferenciales.**

<https://www.insst.es/documentacion/colecciones-tecnicas/ntp-notas-tecnicas-de-prevencion/19-serie-ntp-numeros-646-a-680-ano-2004/ntp-657.-los-trastornos-musculo-esqueleticos-de-las-mujeres-i-exposicion-y-efectos-diferenciales.->

Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (2004). **Nota Técnica de Prevención 658: Los trastornos músculo-esqueléticos de las mujeres (II): recomendaciones preventivas.**

<https://www.insst.es/documentacion/colecciones-tecnicas/ntp-notas-tecnicas-de-prevencion/19-serie-ntp-numeros-646-a-680-ano-2004/ntp-658.-los-trastornos-musculo-esqueleticos-de-las-mujeres-ii-recomendaciones-preventivas.->

Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (2014). **Nota Técnica de Prevención 1011: *Determinación del metabolismo energético mediante tablas***

<https://www.insst.es/documentacion/colecciones-tecnicas/ntp-notas-tecnicas-de-prevencion/29-serie-ntp-numeros-996-a-1030-ano-2014/nota-tecnica-de-prevencion-ntp-1011>

Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (2015). **Nota Técnica de Prevención 1036: *Estrés por frío (I)*.**

<https://www.insst.es/documentacion/colecciones-tecnicas/ntp-notas-tecnicas-de-prevencion/30-serie-ntp-numeros-1031-a-1065-ano-2015/ntp-1.036-estres-por-frio-i->

Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud (2017). **Experiencias en la incorporación de la perspectiva de género en la prevención de riesgos laborales.** CCOO Catalunya.

<https://istas.net/sites/default/files/2019-04/GuiaSaludlaboraldesdeperspectivagenero.pdf>

Juzgado de lo Social N°. 2 de Guadalajara, Sentencia 381/2022 de 17 Sep. 2022, Proc. 49/2022 Ponente: Camacho Ortega, Juan de Dios. N° de Sentencia: 381/2022 N° de Recurso: 49/2022 Jurisdicción: SOCIAL.

Laura Balbo (1978) «**La doppia presenza**», *Inchiesta*, VIII, n 32, 1978 pp. 3-6.

Llorca Rubio, J. L.; Soto Ferrando, P.; Benavent Nacher, S. (2018).

Manual práctico para la evaluación del riesgo biológico en actividades laborales diversas. BIOGAVAL- NE. INVASSAT: Centro Territorial de Valencia

<https://invassat.gva.es/documents/161660384/169535829/MG02-180102+Manual+pr%C3%A1ctico+para+la+evaluaci%C3%B3n+del+riesgo+biol%C3%B3gico+en+actividades+laborales+diversas+-+BIOGAVAL-NEO+2018.pdf/ea1b4c14-8033-4c8b-8779-c9efe5db45ac?t=1581353250191>

López Cancho, R. (2011). **El sexe de l'Àngels: Recursos per a l'educació amb perspectiva de gènere i LGTB (lesbiana, gai, transsexual, bisexual)**. Ajuntament de Barcelona: Barcelona.

Manuel Vaquero Abellán, Pablo López Roldán, Fernando Vaquero González, Guillermo Molina Recio, Silvia Portero de la Cruz, Manuel Vaquero Abellán, Manuel Romero Saldaña, Antonio Meléndez López y Rosario Chacón Quintero (2016). **Análisis de los equipos de protección individual según una perspectiva de género**. Instituto Andaluz de Prevención de Riesgos Laborales CONSEJERÍA DE EMPLEO, EMPRESA Y COMERCIO Avenida Albert Einstein, 4. Isla de la Cartuja – 41092 Sevilla.
https://www.juntadeandalucia.es/sites/default/files/2023-02/2102023_2016_LADEP_%20EPIs_Resumen_IAPRL.pdf

Méndez, L. (2008) «**A la luz del feminismo y de la antropología. Las definiciones de sexo social y de género**» en Méndez, L. (Ed.), *Antropología feminista* (pp. 114-122). Madrid: Síntesis.

Ministerio de Sanidad (2020). **Límites de Consumo de Bajo Riesgo de Alcohol. Actualización del riesgo relacionado con los niveles de consumo de alcohol, el patrón de consumo y el tipo de bebida**. Madrid.
https://www.sanidad.gob.es/areas/promocionPrevencion/alcohol/documentosTecnicos/docs/Limites_Consumo_Bajo_Riesgo_Alcohol_Actualizacion.pdf

Ministerio de Sanidad (2017). **Hábitos de vida. Informe Anual del sistema Nacional de Salud 2017**. Madrid.
https://www.sanidad.gob.es/estadEstudios/estadisticas/sisInfSanSNS/tablasEstadisticas/InfAnualSNS2017/2_CAP_17.pdf

Moncada, S., Llorens, C, y Andrés, R. (Centro de Referencia en Organización del Trabajo y Salud-ISTAS), Moreno, N. (CCOO de Catalunya) y Molinero, E. (Departament d'Empresa i Ocupació, Generalitat de Catalunya) (2014) **Manual del método CoPsoQ-istas21 (versión 2) para la evaluación y la prevención de los riesgos psicosociales en empresas con 25 o más trabajadores y trabajadoras**. Barcelona: Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud (ISTAS)-CCOO.

Moreno, N. (2010). «**La salud laboral de las mujeres: avances y estancamientos.**» en *Género y salud, X y XI jornadas de la Red de mujeres profesionales de la salud*, pp. 34-41. Gobierno de España: Instituto de la Mujer

(Ministerio de Sanidad, Política Social e Igualdad)
https://www.inmujeres.gob.es/areasTematicas/salud/Experiencias/docs/Debate51GeneroSaludX_yXIJornadas.pdf

Observatorio igualdad y empleo (2023). «**Entra en la recta final el primer estándar internacional de igualdad de género.**» 2 diciembre del 2023.
<https://observatorioigualdadyempleo.es/entra-en-la-recta-final-el-primer-estandar-internacional-de-igualdad-de-genero/>

Organización Internacional del Trabajo.(2019) **Convenio 190 sobre la violencia y el acoso.** Ginebra: ilo.org.
https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:3999810:NO

Olmos Llorente. M. (2023). **Perspectiva de género en la exposición laboral a contaminantes químicos.** Universidad de Zaragoza
www.aragon.es/documents/d/quest/tesis-premio-2023-perspectiva-genero-cesa-1

Organización Mundial de la Salud. (2020) «**¿Cómo define la OMS el concepto de salud?**» en *Preguntas más frecuentes*. Ginebra.
<https://www.who.int/es/about/frequently-asked-questions>

Organización Mundial de la Salud. (2009) **Las mujeres y la salud: los datos de hoy, la agenda de mañana.** Nota descriptiva, noviembre de 2009. Ginebra.
https://iris.who.int/bitstream/handle/10665/70121/WHO_IER_MHI_STM.09.1_spa.pdf

Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo (2023): **Occupational safety and health in Europe: state and trends 2023**
https://osha.europa.eu/sites/default/files/OSH_in_Europe_state_trends_report_2023_en.pdf

Rubin, G. (1996). «**El tráfico de mujeres: notas sobre la "economía política" del sexo**», en *El género: la construcción cultural de la diferencia sexual*, compilado por Marta Lamas, pp. 35-98. México: PUEG, UNAM.
<https://www.legisver.gob.mx/equidadNotas/publicacionLXIII/El%20genero.%20La%20construccion%20cultural%20de%20la%20diferencia%20sexual.pdf>

Sanahuja Yll, M.E. (2002) **Cuerpos sexuados, objetos y prehistoria.** Madrid: Cátedra (Feminismos).

Sagastizabal, M. (2019). **La triple presencia. Estudio sobre el trabajo doméstico-familiar, el empleo y la participación sociopolítica**. Bilbao: UPV-EHU.

Sevilla Zapater, M.J., López Bermúdez, M., Pérez Cardoso, M. i Pérez Espona, C. (2022). **Herramienta con perspectiva de género para la gestión del riesgo ergonómico**. CCOO de Catalunya.

<https://www.ccoo.cat/wp-content/uploads/2022/12/informe-herramienta-con-perspectiva-de-genero-para-la-gestion-del-riesgo-ergonomico.pdf>

Torres-Pascual, C., Torrell-Vallespín, S., Mateos-Pedreño, E. i García-Serra, J. (2019). **«Desarrollo y validación del cuestionario específico de calidad de vida relacionada con la menstruación CVM-22»** Revista Cubana de Obstetricia y Ginecología, vol. 45 núm. 1 Ciudad de la Habana ene.-mar. 2019 Epub 01-Mar-2019.

http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0138-600X2019000100048

Torns, T. y Recio, C. (2012). **«Las desigualdades de género en el mercado de trabajo: entre la continuidad y la transformación»** Revista de Economía Crítica, núm. 14, segundo semestre 2012, pp. 178-202.

Valls-Llobet, C. (2009). **Mujeres, salud y poder**. Madrid: Cátedra (Feminismos).

Valls-Llobet, C. (2011). **Contaminación ambiental y salud de las mujeres**. Investigaciones Feministas 2010, vol 1 149-159.

<file:///C:/Users/Gloria/Downloads/mjcamacho,+INFE1010110149A.PDF.pdf>

Valls-Llobet, C. (2019). **Ponència: Riscos laborals amb perspectiva de gènere**. CAPS. Centre d'Anàlisi i Programes Sanitaris

Valdecabres Muñoz, M. (2023). **Género y prevención de riesgos laborales en la normativa española actual**. Seprecorva: Jornada técnica, La Integración de la perspectiva de género en la prevención de riesgos laborales. Generalitat Valenciana.

Vicente-Herrero, M.T. (2014) **Cáncer de Mama y trabajo**, IX Congreso Nacional de Ergonomía y Psicosociología. Género, Envejecimiento y Ergonomía. Avilés.

http://www.preveras.org/docs/documentos/cancer_de_mama_y_trabajo.pdf

