

PERSPECTIVA DE GÉNERO Y SEXO EN PRL



**+PREVENCIÓN=
+SALUD+SEGURIDAD**

"El Instituto Regional de Seguridad y Salud en el Trabajo colabora en la elaboración de este material en el marco del VII Plan Director de Prevención de Riesgos Laborales de la Comunidad de Madrid 2025-2028 y no se hace responsable de los contenidos del mismo ni de las valoraciones e interpretaciones de sus autores. El material elaborado recoge exclusivamente la opinión de su autor como manifestación de su derecho de libertad de expresión".

ÍNDICE

1

¿QUÉ ES LA
PERSPECTIVA DE GÉNERO?

2

SINIESTRALIDAD Y SALUD LABORAL
CON PERSPECTIVA DE GÉNERO Y SEXO

3

EL SESGO DE LAS ENFERMEDADES
PROFESIONALES: UN PROBLEMA
DE INFRA-RECONOCIMIENTO

4

EL SESGO DE GÉNERO EN LA EVALUACIÓN
DE RIESGOS LABORALES Y LOS EPIS

5

EL PROGRAMA DE PROTECCIÓN DE
LA MATERNIDAD, REPRODUCCIÓN Y
LACTANCIA

6

HERRAMIENTAS ORGANIZATIVAS:
PLANES DE IGUALDAD, PLANES LGTBI Y
CONCILIACIÓN CORRESPONSABLE

1. ¿QUÉ ES LA PERSPECTIVA DE GÉNERO?

Se entiende por perspectiva de género la consideración de las diferencias entre los hombres y las mujeres. Estas diferencias pueden ser tanto biológicas (de sexo) como las que conciernen a los roles que desempeñan, los trabajos que realizan, los salarios que reciben o las responsabilidades que asumen.

La necesidad de aplicar la perspectiva de género en la cultura preventiva se debe a la evidencia creciente de que los riesgos laborales y las patologías causadas por ellos afectan de manera desigual a los hombres y a las mujeres. No hacerlo tiene como consecuencia que se subestimen e incluso descuiden los riesgos reales.

El término ***“prevención de riesgos laborales con perspectiva de género”*** es muy amplio y hace referencia a la incorporación integral y transversal del principio de igualdad en la política de prevención de riesgos. Es muy frecuente hablar en los diferentes procesos laborales, pero a menudo, la política de prevención de riesgos laborales con enfoque de género es la “gran olvidada”. De ahí que, con carácter general, podamos decir, que existe una deficiente incorporación de la perspectiva de género en la actuación preventiva.

Integrar la perspectiva de género en el sistema de prevención de riesgos laborales en las empresas implica necesariamente considerar de forma sistemática las diferentes condiciones de trabajo y necesidades de mujeres y hombres, incorporando objetivos y actuaciones específicas dirigidas a eliminar las desigualdades y promover la igualdad en todas las políticas y acciones, a todos los niveles y en todas sus fases de planificación, ejecución y

evaluación.

De ahí que la integración de la perspectiva de género en prevención de riesgos deba abordarse de forma transversal.



2. SINIESTRALIDAD Y SALUD LABORAL CON PERSPECTIVA DE GÉNERO Y SEXO

La protección de la seguridad y la salud en el entorno de trabajo es un derecho fundamental respaldado por normativas internacionales, europeas y estatales. Tradicionalmente, la prevención de riesgos laborales (PRL) se ha gestionado bajo un modelo **“androcéntrico”** que asume al trabajador varón como el estándar universal. Sin embargo, el VII Plan Director de Prevención de Riesgos Laborales de la Comunidad de Madrid 2025-2028 asume un compromiso firme: introducir la perspectiva de género y sexo de manera transversal y obligatoria en la gestión preventiva para garantizar que la protección alcance a toda la población trabajadora por igual.

Abordar la salud laboral con perspectiva de género y sexo exige entender que hombres y mujeres enferman y se accidentan de forma diferente debido a dos factores combinados: su biología diferenciada (sexo) y las construcciones socioculturales (género) que determinan su posición en el mercado de trabajo.

Según los datos provisionales de accidentalidad proporcionados por el Instituto Regional de Seguridad y Salud en el Trabajo correspondientes al periodo enero-diciembre 2025, en la Comunidad de Madrid revelan una profunda asimetría en cómo se materializan los accidentes según el sexo de la población trabajadora.

- ACCIDENTES EN JORNADA LABORAL: De los 71.979 accidentes registrados dentro de la jornada, 48.410 fueron sufridos por hombres frente a 23.569 sufridos por mujeres. Asimismo, los varones concentran la inmensa mayoría de los accidentes graves (349 frente a 109) y mortales (80 frente a 6). Esta realidad se debe a, entre otras causas, a la segregación horizontal del mercado laboral, que concentra a los hombres en sectores con un alto riesgo histórico de accidentes traumáticos, como la construcción o la industria pesada.

- ACCIDENTES IN ITINERE (IDA Y VUELTA AL TRABAJO): El patrón se invierte por completo al analizar los trayectos. De los 15.638 accidentes in itinere ocurridos en la región en 2025, las mujeres sufrieron la gran mayoría: 8.997 accidentes frente a los 6.641 de los trabajadores varones. Dentro de este grupo, 48 trabajadoras sufrieron lesiones muy graves y 3 perdieron la vida.

Uno de los problemas es el factor de género conocido como la doble presencia o doble jornada. La división sexual del trabajo sigue provocando que las mujeres asuman la mayor carga de las tareas domésticas y el cuidado de personas dependientes. Esto las obliga a realizar trayectos más fragmentados, apresurados e interrumpidos bajo un estado de alerta constante y fatiga cognitiva, lo que multiplica exponencialmente el riesgo de sufrir un accidente de tráfico o una caída en el trayecto.

3. EL SESGO DE LAS ENFERMEDADES PROFESIONALES: UN PROBLEMA DE INFRA-RECONOCIMIENTO

En el año 2025, se notificaron en la Comunidad de Madrid un total de 1.150 enfermedades profesionales (643 con baja y 507 sin baja). Del total de partes con baja, las mujeres comunicaron un mayor volumen de patologías que los hombres: 344 partes frente a 299. Las actividades sanitarias, el comercio, los servicios auxiliares y la hostelería fueron los subsectores feminizados con mayor incidencia.

A pesar de que las estadísticas demuestran que las enfermedades laborales afectan con mayor fuerza al sexo femenino, la realidad preventiva desde el punto de vista de UGT-Madrid sufre de una severa **infranotificación y falta de datos reales** debido a un sesgo de género sistémico:

- **INVISIBILIZACIÓN EN EL SISTEMA:** Muchas de las patologías derivadas de los riesgos ergonómicos (como los trastornos musculoesqueléticos por movimientos repetitivos en la limpieza o la industria textil) y las derivadas de riesgos psicosociales (ansiedad o depresión por acoso o ritmos frenéticos) no se declaran como laborales.
- **DERIVACIÓN A LA SANIDAD PÚBLICA:** En lugar de ser atendidas por las Mutuas Colaboradoras con la Seguridad Social, estas dolencias se derivan sistemáticamente al Sistema Público de Salud, tratándolas de forma errónea como “enfermedades comunes”.

Esta falta de reconocimiento oficial genera un triple perjuicio: daña directamente a la trabajadora al reducir la prestación económica de su baja médica; perjudica a la sociedad al cargar los costes sobre la sanidad pública; y lastra a la empresa, porque lo que no se declara no existe y, por lo tanto, no se evalúa, no se reconoce ni se previene. Aplicar la perspectiva de género y sexo es la única vía legal y técnica para transformar esta realidad oculta en entornos de trabajo verdaderamente seguros.



4. EL SESGO DE GÉNERO EN LA EVALUACIÓN DE RIESGOS LABORALES Y LOS EPIS

En caso de hacer la evaluación de riesgos desde una perspectiva "neutral", se corre el riesgo de pasar por alto las diferencias que afectan a las mujeres y a las personas trabajadoras LGTBI.

La Ley exige a la empresa/Administración, efectuar una gestión del riesgo basada en diferentes evaluaciones, y esto puede dividirse en cinco etapas:

- **Identificación de riesgos.**
- **Evaluación de riesgos**
- **Puesta en práctica de soluciones**
- **Supervisión**
- **Análisis**

Es necesario un enfoque de todas las interacciones en la prevención de riesgos, e identificar los peligros y riesgos para la salud que son más frecuentes entre las personas trabajadoras.

La investigación y toda intervención deben tener en cuenta los verdaderos trabajos que ejercen unos y otras y las diferencias en la exposición y condiciones de trabajo. A través de la evaluación de los riesgos prevalentes en los trabajos según la preponderancia (masculina o femenina) y examinar los riesgos para la salud y los que afectan a la seguridad

Para corregir este sesgo, la gestión de la prevención debe adaptarse a las personas y no al revés. Un análisis adecuado exige:

- Examinar de forma crítica el “trabajo ligero”, analizando el esfuerzo muscular estático y las posturas de pie prolongadas.
- Evitar los juicios gratuitos basados únicamente en la denominación del puesto.
- Las diferencias entre géneros en las condiciones de trabajo repercuten sobre las diferencias en la salud laboral entre hombres y mujeres.

Deteniéndonos en los equipos de protección, gran parte de la ropa de trabajo y de estos Equipos de Protección Individual (EPI) han sido diseñados tomando como estándar al hombre medio. Es obligatorio fomentar la selección de EPIs y herramientas manuales adaptadas a las características anatómicas, fisiológicas y antropométricas de la mujer, garantizando que sean individuales y no estandarizados.

5. EL PROGRAMA DE PROTECCIÓN DE LA MATERNIDAD, REPRODUCCIÓN Y LACTANCIA

La protección a la maternidad en la PRL abarca la procreación de manera integral y no debe limitarse únicamente al periodo de gestación. Diversos agentes físicos, químicos y psicosociales pueden alterar los sistemas endocrinos tanto de hombres como de mujeres en etapas preconcepciones.

La reproducción es un proceso vulnerable que puede verse alterado por múltiples factores laborales y extralaborales pertenecientes a las esferas cultural, social e individual.

En el ámbito laboral esta protección puede verse alterada por la utilización de agentes, cada vez, más potentes en los procesos industriales, de cuya incidencia directa o indirecta la persona trabajadora tenemos muchas veces escasa información y pueden afectar de forma negativa la salud reproductiva tanto del hombre como de la mujer, materializándose el daño en la persona expuesta, en su pareja o en el bebé, como producto del embarazo.

A veces, los efectos no son evidentes hasta que se decide tener descendencia, a los dos o tres años del nacimiento del bebé o incluso más tarde. Un agente ya sea químico, físico, biológico, ergonómico o psicosocial, puede actuar sobre las distintas fases de la reproducción humana y en distintos momentos de la etapa reproductiva

La Directiva 92/85/CEE del Consejo, de 19 de octubre de 1992, sobre las medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en período de lactancia. Las empresas tienen la obligación inicial de identificar estos riesgos y confeccionar un listado de puestos "sin riesgo". Una vez que la trabajadora comunica su estado (embarazo o lactancia natural), la empresa debe activar una triple obligación jerarquizada:

- Adaptar las condiciones o el horario de trabajo (por ejemplo, evitar el trabajo nocturno o a turnos).
- Si la adaptación no es posible, garantizar un cambio de puesto de trabajo compatible.
- Como último recurso, proceder a la suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo o lactancia con su respectiva prestación



6. HERRAMIENTAS ORGANIZATIVAS: PLANES DE IGUALDAD, PLANES LGTBI Y CONCILIACIÓN CORRESPONSABLE

La prevención de riesgos psicosociales y la protección de toda la población trabajadora se apoya firmemente en las nuevas herramientas de gestión interna de las empresas:

PLANES DE IGUALDAD: En España, están regulados principalmente por la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, el Real Decreto-ley 6/2019, 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 y el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo. Son un conjunto de medidas negociadas para eliminar la discriminación de sexo y prevenir de manera específica el acoso sexual y el acoso por razón de género., adoptadas después de realizar un diagnóstico de la situación interna, para alcanzar en la empresa la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.

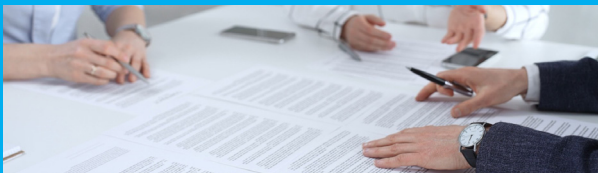
Es una herramienta de trabajo que, una vez ejecutado, repercutirá positivamente en las condiciones laborales de toda la plantilla, dando respuesta a las necesidades reales detectadas, a través de la implantación de una serie de medidas correctoras. Favorecerá la comunicación interna al implicar a todas las personas trabajadoras en el proceso y puesta en marcha.

Planes LGTBI (RD 1026/2024), de 8 de octubre, por el que se desarrolla el conjunto planificado de las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas.

Son herramientas obligatorias para empresas de más de 50 trabajadores encaminadas a erradicar la LGTBI-fobia. El miedo al rechazo o la violencia psicológica obligan a menudo a la autosegregación de estas personas trabajadoras hacia sectores específicos, lo que constituye un grave riesgo psicosocial que debe medirse y atajarse con protocolos de acoso específicos.

En numerosas ocasiones, la diversidad sexual, familiar y de género se abordan de forma superficial como imagen de marca en las empresas, sin aplicar políticas internas que favorezca la inclusión de todas las personas trabajadoras, y sin eliminar espacios de odio que puedan darse en las mismas.

CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD: La conciliación de la vida laboral y personal consiste en la posibilidad de que las personas trabajadoras puedan compatibilizar, sus responsabilidades profesionales con las necesidades personales, familiares y de ocio, sin que ninguna de estas facetas quede descuidada. La flexibilidad horaria, el teletrabajo y el reparto equilibrado de cuidados entre hombres y mujeres actúan como factores directos de protección de la salud en la PRL, reduciendo el estrés, el absentismo y mejorando el clima laboral y la productividad empresarial.



PERSPECTIVA DE GÉNERO Y SEXO EN PRL

SECRETARÍA DE SALUD LABORAL Y MEDIO AMBIENTE DE UGT-MADRID

 Avda. América, 25 , 8 Planta, 28002 Madrid

 Tel: 91 589 09 88

 slaboralymedioambiente@madrid.ugt.org

 <https://saludlaboralmadridugt.org>

INSTITUTO REGIONAL DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (IRSST)

 Calle Ventura Rodríguez, 7, 28008 Madrid

 Tel: 900 71 31 23  irsst@madrid.org

 www.comunidad.madrid