

N.º
71

JULIO - 2026

SECRETARÍA DE SALUD LABORAL
Y MEDIO AMBIENTE

REVISTA INFORMATIVA



PERSPECTIVA DE GÉNERO Y SEXO EN PRL



Con la financiación de
la Comunidad de Madrid



DIRECCIONES DE INTERÉS

ORGANISMOS DE UGT

SECRETARÍA DE SALUD LABORAL Y MEDIO AMBIENTE DE UGT-MADRID

-  Avda. América, 25 - 8 planta - 28002 Madrid.
 slaboralymedioambiente@madrid.ugt.org
 <https://saludlaboralmadridugt.org>  Tel: 91 589 09 88

SERVICIO DE PREVENCIÓN DE ADICCIONES EN EL ÁMBITO LABORAL

-  Avda. América, 25 - 8 planta - 28002 Madrid.
 slaboralymedioambiente@madrid.ugt.org  Tel: 91 589 09 88

UNIONES COMARCALES DE UGT-MADRID

NORTE

Avda. Valdelaparra, 108 · 28100
Alcobendas - Tel: 91 662 08 75
uczonanorte@madrid.ugt.org

SUR

Avda. de los Ángeles, 20 · 28903
Getafe - Tel: 91 696 05 11
slaboral.ucsur@madrid.ugt.org

ESTE

C/ Simón García de Pedro, 2 28805
Alcalá de Henares - Tel: 91 888 08 18
uceste@madrid.ugt.org

OESTE

C/ Clara Campoamor, 2 · 28400
Collado Villalba - Tel: 91 850 13 01
ucoeste@madrid.ugt.org

SURESTE

C/ Silos, 27 · 28500
Arganda del Rey - Tel: 91 876 89 65
ucsureste@madrid.ugt.org

SUROESTE

C/ Huesca, 2 · 28941
Fuenlabrada - Tel: 91 690 40 68
suroeste@madrid.ugt.org

FEDERACIONES REGIONALES DE UGT-MADRID

SERVICIOS, MOVILIDAD Y CONSUMO (FeSMC)

-  Tel: 91 589 73 94  saludlaboral.madrid@fesmcugt.org

UGT Servicios Públicos de Madrid

-  Tel: 91 589 70 43  saludlaboral@ugtspmadrid.es

INDUSTRIA, CONSTRUCCIÓN Y AGRO (FICA)

-  Tel: 91 589 73 50  saludlaboralmadrid@fica.ugt.org

OTROS ORGANISMOS

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

Calle Ventura Rodríguez, 7 - 28008 Madrid
Teléfono: 900 71 31 23 - irsst@madrid.org
www.comunidad.madrid

INSPECCIÓN DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL DE MADRID (ITSS)

Plaza José Moreno Villa, 1 -
Esq. Pl. España, 17 - 28008, Madrid
Teléfono: 91 363 56 00 - itmadrid@mites.gob.es

PUBLICACIONES DE LA SECRETARÍA DE SALUD LABORAL Y MEDIO AMBIENTE 2025

PUEDES ENCONTRAR MUCHAS OTRAS PUBLICACIONES EN MATERIA PREVENTIVA EN:

<https://saludlaboralmadridugt.org/> • <https://facebook.com/saludlaboralugtmadrid>

Boletines online: Cultura Preventiva N.º 1: Abril 2025; Cultura Preventiva N.º 2: Diciembre 2025; Cultura Preventiva N.º 3: 1ª Quincena Diciembre 2025; Cultura Preventiva N.º 4: 2ª Quincena Diciembre 2025.

Carpetas con 15 Fichas Informativas: sobre Prevención de Riesgos Laborales; Seguridad Vial Laboral; ¿Qué hacer...?

Carteles: Trabajos a temperaturas extremas; El Delegado y la Delegada de Prevención.

Trípticos: VII Plan Director de Prevención de Riesgos Laborales de la Comunidad de Madrid 2025-2028; Prevención de Riesgos Laborales y Trabajadores y Trabajadoras Autónomas; Planificación de la Actividad Preventiva; Adaptación del Puesto de Trabajo; El Delegado y la Delegada de Prevención; Altas Temperaturas; Personas Empleadas del Hogar y PRL; Enfermedades Profesionales; Riesgos Asociados al Uso y Manipulación de Baterías de Litio; Amianto; Organización del Trabajo como Factor de Riesgo Laboral.

Folleto Informativos: Enfermedades Profesionales; Organización del Trabajo como Factor e Riesgo; Prevención de Riesgos Laborales en el Sector de Depuración de Aguas; Planificación de la Actividad Preventiva; Amianto..

Estudios técnicos sobre Cancerígenos en el Ámbito Laboral y Prevención de Riesgos Laborales; Seguridad y Salud Ante el Calor Extremo.

Manuales Informativos: VII Plan Director de Prevención de Riesgos Laborales de la Comunidad de Madrid 2025-2028; Delegados y Delegadas de Prevención; Conviene Saber; Nuevas Tecnologías y PRL.

Otras publicaciones como: USB Selección de Publicaciones de la Secretaría de Salud Laboral y Medio Ambiente; Calendario de Mesa con información sobre Daños a la Salud; Cuadernos de Notas con información sobre Enfermedades Profesionales, Planificación de la Actividad Preventiva y Organización del Trabajo; 2 Infografías sobre Planificación de la Actividad Preventiva y Daños Derivados del Trabajo.

Revistas Informativas: N.º 69 (Diciembre 2025) Riesgos Emergentes y PRL; N.º 70 (marzo 2026) VII Plan Director de Riesgos Laborales de la Comunidad de Madrid.

Salud laboral, sexo y género: una deuda pendiente con la igualdad en el trabajo

Durante décadas, la prevención de riesgos laborales ha avanzado en la identificación de peligros y en la protección de las personas trabajadoras. Sin embargo, todavía existe una asignatura pendiente: reconocer que hombres y mujeres no siempre trabajan en las mismas condiciones ni sufren los mismos daños derivados del empleo. Para UGT-Madrid no puede existir una verdadera política de salud laboral si no incorpora la perspectiva de sexo y género.

Hablar de género en el trabajo no significa únicamente hablar de mujeres. Significa analizar cómo los roles sociales, la organización del trabajo y las desigualdades históricas influyen en la exposición a riesgos y en la forma en que se protege la salud.

La realidad del mercado laboral muestra que la igualdad formal no siempre se traduce en igualdad efectiva. Las mujeres continúan concentrándose en determinados sectores, especialmente servicios, educación, sanidad y cuidados, mientras que los hombres predominan en actividades industriales o trabajos con mayor exposición a riesgos físicos. Además, persisten situaciones de mayor precariedad femenina mediante contratos temporales, jornadas parciales y diferencias salariales, circunstancias que pueden afectar negativamente a la salud y aumentar la vulnerabilidad laboral.

Para UGT, esta realidad demuestra que la prevención no puede limitarse a actuar cuando aparece el accidente. La salud laboral debe abordar también las condiciones estructurales que generan desigualdad: la precariedad, la falta de reconocimiento de determinados trabajos feminizados, la dificultad de conciliación y la doble carga derivada de responsabilidades familiares que todavía recaen mayoritariamente sobre las mujeres.

Y por ello hay que hacer visibles ciertos riesgos. Tradicionalmente, la prevención se ha centrado en trabajos considerados

“peligrosos” por su esfuerzo físico o exposición a agentes tóxicos o perjudiciales, dejando en segundo plano riesgos asociados a tareas feminizadas. Sin embargo, actividades relacionadas con cuidados, atención al público, limpieza o sanidad pueden provocar importantes problemas musculoesqueléticos, estrés, fatiga emocional y daños derivados de factores organizativos.

Esta situación coincide con una de las principales reivindicaciones sindicales: aquello que no se ve, difícilmente puede prevenirse. De ahí la necesidad de mejorar los sistemas de información, recoger datos diferenciados por sexo y analizar de forma específica accidentes, enfermedades profesionales y la exposición a riesgos. Sin estos datos, la prevención corre el riesgo de aplicar soluciones generales que no responden a las necesidades reales de todas las personas trabajadoras.

Hasta ahora, la prevención también ha arrastrado determinados sesgos. Muchos equipos, herramientas y criterios de seguridad se han diseñado tomando como referencia un modelo masculino, lo que puede generar problemas cuando se aplican de manera universal. Esto puede convertirse en desigualdad: tratar igual a quienes parten de situaciones diferentes no siempre garantiza una protección justa.

Incorporar la igualdad en salud laboral implica evaluar los riesgos psicosociales, combatir el acoso laboral y sexual, mejorar la adaptación de los puestos de trabajo y garantizar que las medidas preventivas lleguen por igual a hombres y mujeres.

El marco legal español y europeo ofrece herramientas para avanzar en esta dirección. No obstante, la existencia de leyes no garantiza por sí sola el cambio: es necesario transformar la cultura preventiva y eliminar estereotipos que siguen condicionando la organización del trabajo.

La incorporación de la perspectiva de sexo y género en la prevención no debe entenderse como una cuestión secundaria ni como una reivindicación exclusivamente social. Es una cuestión de calidad, eficacia y justicia.

La salud laboral del futuro debe avanzar hacia una prevención más realista, inclusiva y científica. La prevención con perspectiva de sexo y género no es solo una mejora técnica: es un compromiso con un modelo laboral más seguro y más justo.

SUMARIO

Perspectiva de género y sexo. **04**

Día mundial de la Seguridad y Salud en el trabajo 2026 **07**

La siniestralidad laboral con perspectiva de género: una urgencia que no admite más demoras **10**

Actuaciones del VII Plan Director de Prevención de Riesgos Laborales **13**

Salud Laboral con Mirada de Género **16**

INSST, Ministerio de Sanidad, e IRSST: Referentes en divulgación de seguridad y salud en el trabajo. **18**

Jornada 27 Abril: Buenas prácticas ante el calor extremo y su prevención. **21**

Jurisprudencia **23**

SECRETARÍA DE SALUD LABORAL Y MEDIO AMBIENTE DE UGT-MADRID

Avda. América, 25 - 8ª planta
Teléfono: 91 589 09 88

Depósito Legal: M-45342-2002
Imprime:
FRAGMA REPROGRAFÍA,S.L.

“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”.

PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES Y PERSPECTIVA DE GÉNERO Y SEXO.

Una prevención de riesgos laborales sin perspectiva de sexo y género puede ser un riesgo

La prevención de riesgos laborales (PRL) tiene como objetivo proteger la seguridad y la salud de las personas trabajadoras mediante la identificación, evaluación y control de los riesgos presentes en el entorno laboral. Sin embargo, durante muchos años las políticas preventivas se diseñaron a partir de modelos generales que no siempre tuvieron en cuenta las diferencias existentes entre mujeres y hombres. En este contexto surge la necesidad de incorporar la perspectiva de sexo y género como un elemento fundamental para garantizar una protección eficaz, equitativa e inclusiva.

Más allá de los debates ideológicos, existe un amplio consenso técnico entre organismos como la Organización Internacional del Trabajo, la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo y el Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, en que variables como el sexo biológico, las características antropométricas, el embarazo, la distribución de tareas y determinados factores psicosociales pueden influir en los riesgos laborales y deben ser consideradas cuando sean relevantes para la protección de la salud de las personas trabajadoras.

La integración de esta perspectiva permite comprender que las condiciones de trabajo, la exposición a determinados riesgos y sus consecuencias sobre la salud pueden variar en función tanto de factores biológicos como de factores sociales y culturales. Por ello, una prevención moderna y eficaz debe considerar estas diferencias para evitar desigualdades y mejorar la salud laboral de toda la población trabajadora.

La necesidad de aplicar la **perspectiva de género** a la seguridad y salud en el trabajo 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. Y esto es debido, no sólo a **diferencias biológicas** (musculares, hormonales, fisiológicas, ...), sino también a las desigualdades sociales del mercado de trabajo, como son la **segregación horizontal**, donde las mujeres tienden a concentrarse en trabajos relacionados con el cuidado, la educación y los servicios, mientras que los hombres están más presentes en sectores tecnológicos y de ingeniería, generalmente mejor remunerados. Igualmente persiste la segregación vertical, ocupando las mujeres en menor medida puestos de responsabilidad con personas a su cargo respecto a los hombres.

También se debe a la **doble presencia de la mujer**, debido a la carga que enfrentan muchas mujeres que, además de trabajar fuera de casa, también asumen la mayor parte de las responsabilidades del hogar y el cuidado de la familia. Esto puede generar un estrés significativo y añadido y limitar su tiempo y energía para avanzar en sus carreras profesionales.

En cuanto a los sectores que conllevan una mayor carga emocional, se destacan aquellos con una alta presencia femenina y condiciones laborales más precarias, como pueden ser, entre otros, los sectores de educación, la sanidad, el comercio y los servicios sociales.

Los hombres tienden a sufrir más accidentes laborales, mientras que las mujeres desarrollan más enfermedades relacionadas con riesgos ergonómicos y psicosociales.

Concepto de sexo y género en el ámbito laboral

Aunque a menudo se utilizan como sinónimos, sexo y género son conceptos diferentes. El sexo hace referencia a las características biológicas y fisiológicas que distinguen a mujeres y hombres, mientras que el género se relaciona con los roles, comportamientos, expectativas y responsabilidades que la sociedad asigna a cada uno.

En el ámbito laboral, estas diferencias pueden influir en la distribución de tareas, en la exposición a determinados riesgos y en la forma en que se manifiestan los problemas de salud derivados del trabajo. Por ejemplo, las mujeres suelen estar más representadas en sectores como la sanidad, la educación o los cuidados, mientras que los hombres predominan en actividades relacionadas con la construcción, la industria pesada o el transporte. Esta segregación ocupacional genera exposiciones diferentes a riesgos laborales específicos.

Importancia de incorporar la perspectiva de sexo y género en la prevención

La incorporación de la perspectiva de sexo y género en la prevención de riesgos laborales responde a la necesidad de identificar situaciones que tradicionalmente han permanecido invisibles. Durante décadas, gran parte de la investigación sobre salud laboral se desarrolló utilizando como referencia al trabajador masculino promedio, lo que provocó que ciertos riesgos específicos de las mujeres no fueran suficientemente analizados.

Esta situación ha dado lugar a problemas como la infravaloración de trastornos musculoesqueléticos en sectores feminizados, la falta de adaptación de maquinarias y equipos de protección individual a diferentes características corporales o la escasa consideración de factores relacionados con la maternidad y la lactancia.

Aplicar una perspectiva de sexo y género permite mejorar la calidad de las evaluaciones de riesgos, diseñar medidas preventivas más eficaces y promover entornos laborales más seguros e igualitarios.



Riesgos laborales desde la perspectiva de sexo y género

RIESGOS ERGONÓMICOS

Las diferencias antropométricas entre mujeres y hombres pueden influir en la forma en que se utilizan herramientas, maquinaria y equipos de trabajo. Cuando los puestos están diseñados exclusivamente para unas determinadas características físicas, pueden aumentar los riesgos de fatiga, lesiones musculares o trastornos musculoesqueléticos.

Tradicionalmente, la mayoría de los puestos de trabajo, herramientas, equipos de protección individual y maquinaria se han diseñado tomando como referencia las características antropométricas, fisiológicas y biomecánicas del trabajador masculino promedio. Como consecuencia, aspectos como las alturas de trabajo, las fuerzas requeridas, las dimensiones de acceso o el diseño de herramientas no siempre se han adaptado adecuadamente a la diversidad de la población trabajadora, especialmente a las mujeres. Esta situación ha generado la necesidad de incorporar la perspectiva de sexo y género en la ergonomía y en la prevención de riesgos laborales, para garantizar una adaptación adecuada de los puestos de trabajo a todas las personas trabajadoras. Por ello, es fundamental que el diseño ergonómico contemple la diversidad de las personas trabajadoras y facilite la correcta adaptación de los puestos de trabajo.

RIESGOS QUÍMICOS Y BIOLÓGICOS

La exposición a determinadas sustancias químicas puede afectar de manera diferente según las características biológicas de cada persona. Además, algunas sustancias pueden representar riesgos específicos durante el embarazo o la lactancia, lo que exige una evaluación detallada y la adopción de medidas preventivas adecuadas.

Asimismo, sectores altamente feminizados, como la sanidad o los cuidados, presentan una elevada exposición a agentes biológicos que deben ser gestionados adecuadamente.

RIESGOS PSICOSOCIALES

Los factores psicosociales constituyen uno de los ámbitos donde la perspectiva de género adquiere una mayor relevancia. Las desigualdades en la organización del trabajo, la segregación ocupacional, las dificultades para la conciliación de la vida laboral y familiar, el acoso sexual o por razón de sexo y la discriminación laboral pueden afectar significativamente a la salud mental y emocional de las personas trabajadoras.

La prevención de estos riesgos requiere políticas organizativas que promuevan la igualdad, el respeto y la corresponsabilidad.

EMBARAZO Y LACTANCIA

La protección de las trabajadoras embarazadas o en período de lactancia constituye un aspecto esencial de la prevención de riesgos laborales. La empresa debe identificar los riesgos que puedan afectar a la salud de la madre o del feto y adoptar medidas como la adaptación del puesto de trabajo, la modificación de las condiciones laborales o el cambio temporal de funciones cuando sea necesario.

Medidas para integrar la perspectiva de sexo y género en la Prevención de Riesgos Laborales

La incorporación efectiva de la perspectiva de sexo y género requiere una actuación transversal en todas las fases de la gestión preventiva.

Entre las principales medidas destacan:

- ✓ Realizar evaluaciones de riesgos desagregadas por sexo.
- ✓ Analizar las condiciones de trabajo desde una perspectiva de igualdad. Considerar especialmente los aspectos ergonómicos, el riesgo químico y la organización del trabajo, pues los riesgos relacionados con estos aspectos afectan de manera especial a las mujeres y son aspectos generalmente poco valorados, dada la escasa visibilización de sus efectos.
- ✓ Diseñar equipos de protección individual adaptados a diferentes características físicas.
- ✓ Garantizar la protección de la maternidad y la lactancia. No debe confundirse enfoque de género con la prevención y vigilancia de las trabajadoras embarazadas, en periodo de lactancia o sobre aspectos reproductivos, sin perjuicio de la atención que se debe prestar a estas trabajadoras y al ejercicio de sus derechos laborales y de protección de la salud.
- ✓ Identificar y prevenir situaciones de acoso y discriminación.
- ✓ Realizar una vigilancia de la salud que tenga en cuenta aspectos de género
- ✓ Promover la participación equilibrada de mujeres y hombres en la gestión preventiva.
- ✓ Formar y sensibilizar a responsables, mandos y personas trabajadoras sobre igualdad y salud laboral.
- ✓ Recoger datos estadísticos diferenciados por sexo para mejorar el análisis de accidentes y enfermedades profesionales.

Beneficios de una prevención con enfoque de sexo y género

La integración de la perspectiva de sexo y género aporta importantes ventajas tanto para las personas trabajadoras como para las organizaciones. Entre ellas destacan la mejora de la salud y el bienestar laboral, la reducción de accidentes y enfermedades profesionales, el aumento de la productividad, el fortalecimiento de la cultura preventiva y el cumplimiento de las obligaciones legales en materia de igualdad y prevención.

Además, permite desarrollar entornos de trabajo más inclusivos y respetuosos con la diversidad, favoreciendo la igualdad de oportunidades y la calidad del empleo.

Diversidad sexual, de género y colectivo LGTBI+

La prevención de riesgos laborales también debe tener en cuenta la realidad de las personas LGTBI+, ya que pueden enfrentarse a riesgos específicos derivados de situaciones de discriminación, acoso o exclusión en el entorno laboral. La falta de aceptación, los prejuicios o las conductas discriminatorias pueden generar importantes riesgos psicosociales, afectando al bienestar emocional, la salud mental y el desempeño profesional de las personas trabajadoras. Por ello, las organizaciones deben promover entornos laborales inclusivos y respetuosos, implantando políticas de igualdad y no discriminación, protocolos frente al acoso y acciones de sensibilización y formación que garanticen el respeto a la diversidad sexual, familiar y de identidad de género. De esta manera, se favorece un clima laboral seguro, saludable y basado en la igualdad de oportunidades para todas las personas.

Reflexión final

La perspectiva de sexo y género en la prevención de riesgos laborales constituye una herramienta imprescindible para garantizar una protección eficaz de la salud de todas las personas trabajadoras. Reconocer las diferencias biológicas y sociales que pueden influir en la exposición a los riesgos laborales permite identificar problemas que de otro modo podrían pasar desapercibidos y adoptar medidas preventivas más adecuadas.

En una sociedad comprometida con la igualdad y la mejora de las condiciones de trabajo, integrar esta perspectiva no solo es una exigencia legal y ética, sino también una condición necesaria para construir organizaciones más seguras, saludables y equitativas.

DÍA MUNDIAL DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO 2026

Salud mental, riesgos psicosociales y nuevos desafíos para la prevención laboral

El Día Mundial de la Seguridad y Salud en el Trabajo, celebrado cada 28 de abril, constituye una jornada de reflexión, reivindicación y compromiso con la protección de la vida, la salud y la dignidad de las personas trabajadoras.

En 2026, esta conmemoración adquiere una relevancia especial al coincidir con un contexto de profundas transformaciones económicas, tecnológicas y organizativas que están modificando las condiciones de trabajo en todos los sectores productivos. La digitalización, la inteligencia artificial, el trabajo en plataformas, la intensificación de los ritmos productivos y la creciente incertidumbre laboral están generando nuevos riesgos que deben abordarse desde una perspectiva preventiva integral.

En este escenario, los organismos internacionales, las organizaciones sindicales y las instituciones especializadas en prevención han situado en el centro del debate la necesidad de garantizar entornos de trabajo psicológicamente saludables y reforzar la protección frente a los riesgos psicosociales.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) ha dedicado la campaña mundial de 2026 al lema "Garanticemos un entorno psicosocial saludable en el trabajo". La OIT reconoce que la salud mental forma parte inseparable de la salud laboral y que los factores relacionados con la organización del trabajo pueden tener consecuencias tan graves como los riesgos físicos tradicionales.

Entre los principales factores de riesgo psicosocial destacan el exceso de carga de trabajo, las jornadas prolongadas e imprevisibles, la falta de autonomía profesional, la ambigüedad en las funciones y responsabilidades, la inseguridad laboral, la violencia y el acoso en el trabajo, el escaso apoyo organizativo y la deficiente conciliación entre vida laboral y personal. Estos factores pueden provocar estrés crónico, ansiedad, depresión, agotamiento profesional, incremento de la accidentalidad laboral y deterioro general de la salud de las personas trabajadoras.

Por ello, la OIT reclama que los riesgos psicosociales sean identificados, evaluados y gestionados mediante los mismos principios preventivos que se aplican al resto de riesgos laborales.

Posición del movimiento sindical internacional

La Confederación Sindical Internacional (CSI) aprovechó también la celebración del 28 de abril para reivindicar el derecho a un trabajo seguro y saludable, reclamando el refuerzo de la legislación preventiva, una mayor protección frente a los riesgos derivados de las nuevas formas de organización del trabajo y la incorporación de la salud mental como prioridad de las políticas preventivas. Asimismo, insistió en la necesidad de fortalecer la participación sindical y garantizar una transición digital segura y justa.

En la misma línea, la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo (EU-OSHA) ha puesto en marcha la campaña europea 2026-2028 "Together for Mental Health at Work", orientada a sensibilizar sobre la prevención de los riesgos psicosociales, promover el bienestar psicológico y facilitar herramientas prácticas para empresas y personas trabajadoras. La campaña aborda cuestiones como el estrés laboral, el acoso, la violencia en el trabajo, la hiperconectividad, el desgaste emocional y la participación de las personas trabajadoras en la gestión preventiva, recordando que la salud mental constituye una responsabilidad organizativa y no únicamente individual.

El año 2026 coincide, además, con el trigésimo aniversario de la entrada en vigor de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales. Durante estas tres décadas se han producido importantes avances en materia preventiva; sin embargo, el marco normativo necesita una profunda actualización para responder a las nuevas realidades laborales.

Entre las principales demandas sindicales destacan la actualización de la legislación preventiva, el reconocimiento y regulación efectiva de los riesgos psicosociales, el refuerzo de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, la integración transversal de la perspectiva de género y sexo en las políticas preventivas y la actualización del cuadro de enfermedades profesionales, especialmente en relación con las patologías vinculadas a la salud mental y determinados trastornos musculoesqueléticos.

UGT Madrid y CCOO Madrid: prioridades sindicales para 2026

En el ámbito regional, UGT Madrid y CCOO Madrid han venido desarrollando actos, jornadas y campañas de sensibilización con motivo del 28 de abril, centradas en la mejora de las condiciones de trabajo y la prevención de los riesgos laborales. Sus prioridades sindicales se orientan a reducir la siniestralidad laboral, proteger la salud mental, fortalecer la participación de los delegados y delegadas de prevención, adaptar la prevención a los nuevos modelos productivos e impulsar una cultura preventiva compartida por empresas, administraciones públicas y personas trabajadoras.

Con motivo de esta celebración, UGT y CCOO en Madrid lanzaron el manifiesto común "Las enfermedades causadas por el trabajo, principal desafío para la salud y la seguridad de las personas trabajadoras", centrando la reivindicación en la invisibilización e infradeclaración de las enfermedades causadas por el trabajo.

La idea central del manifiesto es clara: los accidentes laborales siguen siendo un problema grave, pero el gran reto de la prevención en 2026 son las enfermedades profesionales, especialmente el cáncer laboral y los trastornos de salud mental, que continúan infradeclarados y escasamente reconocidos pese a su enorme impacto sobre la salud de las personas trabajadoras.

UGT y CCOO recordaron a las víctimas de accidentes y enfermedades laborales y exigieron a las empresas el cumplimiento estricto de la normativa preventiva, así como a los poderes públicos una reforma profunda del sistema de prevención que permita afrontar los riesgos actuales y proteger eficazmente la salud y la vida de las personas trabajadoras.



En la Comunidad de Madrid, según los datos oficiales del Instituto Regional de Seguridad y Salud en el Trabajo (IRSST), durante 2025 se registraron 86.393 accidentes de trabajo con baja, de los cuales 70.875 ocurrieron durante la jornada laboral y 15.518 fueron accidentes in itinere. Del total de accidentes, 456 fueron calificados como graves y 73 tuvieron consecuencias mortales. Aunque los accidentes mortales descendieron respecto a 2024 (de 86 a 73), la siniestralidad laboral continúa representando un importante reto preventivo, siendo el sector Servicios el que registró el mayor número de personas trabajadoras fallecidas (40), seguido del sector de la Construcción (27). Junto a la siniestralidad laboral, las organizaciones sindicales alertan del deterioro de la salud mental en el trabajo. El incremento de las cargas de trabajo, la presión laboral, la hiperconectividad, las jornadas prolongadas y las dificultades de conciliación están provocando un aumento constante de los trastornos de ansiedad, estrés y depresión.

En 2024 se registraron más de 671.000 procesos de incapacidad temporal por trastornos mentales en España, un 136 % más que en 2016. Sin embargo, la mayoría siguen siendo consideradas contingencias comunes, ocultando su posible origen laboral.

Para UGT y CCOO Madrid resulta imprescindible actualizar el actual cuadro de enfermedades profesionales para incluir las patologías mentales relacionadas con el trabajo y otras enfermedades actualmente no reconocidas, como determinados cánceres vinculados a exposiciones laborales o enfermedades derivadas de agentes químicos, radiaciones y sustancias peligrosas.



Asimismo, valoran positivamente que el Gobierno haya declarado 2026 como Año de la Seguridad y Salud en el Trabajo y haya iniciado la reforma de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, así como los compromisos adquiridos para desarrollar nueva normativa sobre riesgos psicosociales, coordinación de actividades empresariales y servicios de prevención.

UGT Madrid, en su preocupación por la formación de las personas trabajadoras y de las delegadas y delegados de prevención, realizó la jornada informativa *"Buenas prácticas ante el calor extremo y su prevención"*.

También se elaboró un informe conjunto sobre la situación de la siniestralidad en la Comunidad de Madrid, en el que se incluyeron propuestas de mejora en materia preventiva.

Destacan la necesidad de:

- **Establecer cambios legislativos que permitan abordar los desafíos actuales de la seguridad y salud laboral.**
- **Reforzar la actuación coordinada de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, la Judicatura, la Fiscalía y el IRSST.**
- **Impulsar un plan de choque frente a los riesgos psicosociales.**
- **Adaptar la gestión preventiva a las transiciones digitales, demográficas y ecológicas.**
- **Incorporar la gestión de la edad y la diversidad generacional en las evaluaciones de riesgos.**
- **Dar continuidad a las políticas de prevención acordadas entre la Administración y los agentes sociales.**

El Día Mundial de la Seguridad y Salud en el Trabajo 2026 representa, en definitiva, una oportunidad para reforzar el compromiso colectivo con la protección de la vida y la salud de las personas trabajadoras. La salud mental forma parte inseparable de la salud laboral y los riesgos psicosociales constituyen auténticos riesgos profesionales que deben ser prevenidos y gestionados de manera sistemática.

Treinta años después de la aprobación de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, sigue siendo necesario avanzar hacia un modelo preventivo más moderno, participativo e inclusivo, capaz de responder a los desafíos de la digitalización, la inteligencia artificial, el cambio climático y las nuevas formas de organización del trabajo. La prevención continúa siendo la herramienta más eficaz para proteger la salud, reducir la siniestralidad y garantizar el derecho de todas las personas a desarrollar su actividad profesional en condiciones de seguridad, salud y dignidad.

LA SINIESTRALIDAD LABORAL CON PERSPECTIVA DE GÉNERO: UNA URGENCIA QUE NO ADMITE MÁS DEMORAS



La siniestralidad laboral en España sigue mostrando un sesgo de género importante, tal y como denuncia el informe “Análisis de la siniestralidad laboral desde la perspectiva de género” elaborado por UGT en marzo de 2025.

Aunque los hombres concentran la mayoría de los accidentes laborales registrados, las mujeres continúan expuestas a riesgos ligados a la precariedad laboral, lo que deriva en una mayor exposición a riesgos psicosociales, que el mercado de trabajo sigue sin reconocer.

“La gestión preventiva de los riesgos laborales no se ha dotado de perspectiva de género de manera amplia”, recuerda el informe. Esta realidad evidencia, por tanto, que la prevención con perspectiva de género ha estado historicamente limitada únicamente a la maternidad y a la lactancia, dejando de lado otras diferencias de sexo y género ante otros riesgos que también pueden tener consecuencias para la salud de las trabajadoras.

UN MERCADO DE TRABAJO DESIGUAL CONDICIONA LA SALUD Y LA VIDA DE LAS TRABAJADORAS

Según el informe Análisis de la siniestralidad laboral desde la perspectiva de género, elaborado por UGT en marzo de 2025, la desigualdad estructural del sistema productivo sigue marcando la exposición al riesgo. En el cuarto trimestre de 2024, la tasa de paro femenina (11,8%) superaba en más de dos puntos a la masculina (9,5%), y las mujeres representaban el **57,5% de la población inactiva**. La brecha de empleo entre hombres y mujeres sigue siendo elevada.

La segregación por sexos según el sector económico es contundente:

- El **88,6% de las mujeres ocupadas** trabaja en el sector servicios, frente al 65% de los hombres ocupados.
- En sanidad y servicios sociales (72,67%), educación (68,75%) y en el trabajo doméstico (88,99%), la presencia femenina es mayoritaria con respecto a la presencia masculina.
- Industria, agricultura y construcción siguen siendo sectores **fuertemente masculinizados**.



Esta segregación sectorial por sexos determina la exposición a riesgos: mientras los hombres se enfrentan a riesgos físicos tradicionales, las mujeres presentan una mayor exposición a riesgos psicosociales que a menudo son menos visibles e infravalorados, por lo que continúan estando insuficientemente reconocidos y protegidos desde el punto de vista preventivo.

Sanidad, servicios sociales, educación, comercio minorista o trabajo doméstico concentran un elevado número de accidentes entre mujeres. Advirtiéndose en el informe que, los riesgos psicosociales, muy presentes en estos sectores, **no se reconocen adecuadamente**, lo que oculta la verdadera magnitud de la siniestralidad desde la perspectiva de género.

ACCIDENTES DE TRABAJO: más muertes entre hombres, más invisibilidad entre mujeres.

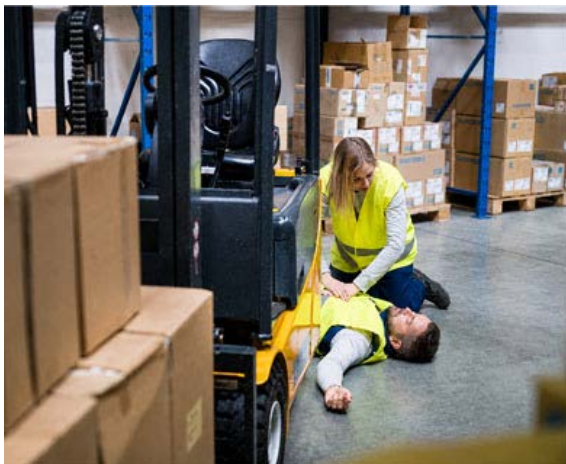
En 2023 se registraron **1.217.491 accidentes de trabajo**, de los cuales **647.495 causaron baja**. Los datos son claros:

- El **71%** de los accidentes con baja en jornada laboral los sufrieron hombres, frente al **29%** de mujeres.
- De entre **los accidentes de trabajo mortales, 619** fueron durante la jornada de trabajo (578 de hombres y 41 de mujeres), y **146** in itinere.

Pero la fotografía cambia cuando hablamos de desplazamientos:

- El **54 % de los accidentes in itinere** fueron sufridos por mujeres (**47.877** casos), frente a **40.682** casos registrados en hombres. Esta mayor incidencia podría estar relacionada, entre otros factores, con la sobrecarga de cuidados, la doble presencia y las dificultades para la conciliación de la vida laboral, personal y familiar, aspectos que diversos estudios identifican como condicionantes de la movilidad laboral femenina.

“ ... la precariedad, fuertemente vinculada a la siniestralidad laboral, tiene cara de mujer”, subraya el informe.



RIESGOS PSICOSOCIALES: la salud mental, todavía en un segundo plano.



El informe alerta de un dato alarmante: las mujeres presentan una **mayor prevalencia de problemas de salud mental asociados al trabajo**.

Según la EPA 2023:

- **12 de cada 1.000 trabajadoras** identifican trastornos mentales vinculados al trabajo, frente a 9 de cada 1.000 trabajadores.

Según la Encuesta Europea de Condiciones de Trabajo 2021:

- Las mujeres perciben una **mayor exposición a factores de riesgos psicosociales en 4,5 puntos porcentuales mayor** que el de hombres.
- Las mujeres declararon haber sufrido acoso o violencia en el trabajo en **mayor proporción que los hombres (3,9% frente a 2,4%)**.

Aunque las mujeres presenten una menor incidencia de accidentes de trabajo con baja, se observa que están expuestas a riesgos de tipo psicosocial y organizativo que derivan en mayores problemas de salud mental.

Aun así, las patologías relacionadas con la salud mental apenas se reconocen como contingencias profesionales, pese a su mayor incidencia en sectores feminizados como la sanidad, la educación, el comercio y la hostelería, que concentran una elevada exposición a estos riesgos.

CONTRATOS PRECARIOS: la parcialidad y la temporalidad desde la perspectiva de género

El análisis por tipo de contrato es revelador:

- Las mujeres con contratos indefinidos a tiempo parcial sufren más accidentes (28.028) que los hombres (19.558) con el mismo tipo de contrato.
- En contratos temporales a tiempo parcial, la diferencia también es clara: 8.579 accidentes en mujeres frente a 6.180 en hombres.

“La temporalidad y la parcialidad en la contratación son elementos que precarizan las condiciones de trabajo...” Esto conlleva que se vea reducida la capacidad de las trabajadoras de exigir condiciones seguras.

CONCLUSIÓN: incorporar la perspectiva de género en la prevención es una obligación, no una opción

El informe de UGT es claro y firme: la prevención de riesgos laborales en España sigue sin integrar de forma real la perspectiva de género. Esto provoca:

- Omisión de riesgos específicos desde la perspectiva de género.
- Déficit en el registro de accidentes entre mujeres.
- Ausencia de evaluación psicosocial desde la perspectiva de género.
- Continuidad de desigualdades que afectan directamente a la salud laboral.

La incorporación de la perspectiva de género en la seguridad y salud laboral avanza en España. UGT revela un escenario en transformación, donde la violencia de género, los riesgos psicosociales, la precariedad laboral feminizada y los efectos del cambio climático sobre la salud de las personas trabajadoras se sitúan en el centro del debate.

El conjunto de reformas y estrategias analizadas (Renovación del Pacto de Estado contra la Violencia de Género, el Real Decreto 893/2024, de 10 de septiembre, por el que se regula la protección de la seguridad y la salud en el ámbito del servicio del hogar familiar, la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual (LOGILS), el Real Decreto Ley 16/2022, de 6 de septiembre, para la mejora de las condiciones de trabajo y de Seguridad Social de las personas trabajadoras al servicio del hogar, la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2023-2027, el V Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva y la Proposición no de Ley sobre la menopausia) muestra un avance significativo hacia una protección laboral más justa y sensible al género.

Sin embargo, persisten retos importantes: la evaluación de riesgos psicosociales, la protección de sectores feminizados y la adaptación del trabajo a los efectos del cambio climático. Se debe asegurar que la prevención de riesgos laborales contemple las diferencias de sexo y género que atraviesan el mercado laboral.

ACTUACIONES DEL VII PLAN DIRECTOR DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

UGT Madrid acerca la prevención a empresas, personas trabajadoras y ciudadanía de la comunidad de Madrid.

En el contexto de las iniciativas planteadas en el Convenio PD 2026, UGT Madrid ha realizado entre enero y mayo del año 2026 diversas actividades informativas, formativas, de difusión y de concienciación. Estas actuaciones, junto con los materiales y recursos elaborados en su desarrollo, están dirigidas a empresas, trabajadores y trabajadoras, personas en situación de desempleo, estudiantes de todos los niveles educativos, docentes, agentes sociales, cuerpos y fuerzas de seguridad, servicios de emergencia y sanitarios, así como a la diversa población en general de la Comunidad de Madrid.

Las actuaciones desarrolladas en el marco del VII Plan Director de Prevención de Riesgos Laborales de la Comunidad de Madrid han estado orientadas a mejorar la información, la formación y la sensibilización en materia de prevención de riesgos laborales, promoviendo una auténtica cultura preventiva y facilitando el acceso de la ciudadanía a recursos divulgativos como cuadernillos, trípticos, carteles e infografías, así como a servicios de información y asesoramiento especializado. Para ello, se han llevado a cabo diversas actuaciones de carácter divulgativo y formativo, entre las que destacan la instalación de stands informativos, la puesta en marcha de puntos móviles, la celebración de encuentros informativos y el asesoramiento técnico a empresas de la Comunidad de Madrid.



STANDS INFORMATIVOS

En lo recorrido del año 2026, se han instalado stands informativos en diferentes espacios públicos, (Madrid Salud, Hospital de la Princesa, Hospital 12 de Octubre Policlínico, Hospital Puerta de Hierro, Hospital Universitario Ramón y Cajal, Agencia Tributaria, Ministerio de Cultura, Ministerio de Transporte, Auditorio Nacional, Hospital Clínico San Carlos, Centro Deportivo Municipal San Blas...) con el objetivo de facilitar información especializada y atención personalizada a las personas.

A través de estos espacios se ha proporcionado documentación divulgativa, materiales informativos y orientación individualizada sobre derechos laborales, salud laboral, prevención de riesgos y recursos de apoyo disponibles. Asimismo, se han atendido consultas específicas y se ha promovido la participación activa de las personas trabajadoras en materia preventiva.



ACTUACIONES DEL VII PLAN DIRECTOR DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

Los stands han constituido un instrumento eficaz para incrementar la visibilidad de las actuaciones desarrolladas en el marco del convenio y favorecer el contacto directo con la población destinataria.



PUNTOS MÓVILES

Como complemento a las actuaciones presenciales, se han llevado a cabo acciones mediante punto móvil informativo, permitiendo acercar los contenidos del convenio del VII Plan Director de Prevención de Riesgos Laborales de la Comunidad de Madrid 2025-2028 a distintos municipios (Tres Cantos, San Sebastián de los Reyes, Colmenar Viejo, Getafe, Aranjuez, Parla, Ciempozuelos, Galapagar, Collado Villalba, San Fernando de Henares, Torrejón de Ardoz, Coslada, Arganda del Rey, Fuentidueña, Rivas Vaciamadrid y Campo Real) en la Comunidad de Madrid.



Los puntos móviles han facilitado el acceso a han facilitado el acceso a información especializada en prevención de riesgos laborales, ya que algunas personas, por razones de distancia o de disponibilidad de tiempo, pueden tener dificultades para acceder a los servicios de asesoramiento presencial y vivir experiencias de prevención de Riesgos Laborales, para ello el punto dispone el uso de gafas de realidad virtual que permiten experimentar de forma segura distintos escenarios de riesgo. Entre ellos destacan simulaciones de incendios en diferentes entornos, donde las personas participantes aprenden a identificar las clases de fuego, seleccionar el extintor adecuado en cada situación y practicar las técnicas correctas para su manejo y utilización. Estas experiencias inmersivas facilitan un aprendizaje práctico y refuerzan la sensibilización en materia preventiva. En los distintos puntos móviles se han entregado materiales divulgativos de diferentes temas de prevención de riesgos laborales. Se han resuelto consultas buscando la mejora de las condiciones de trabajo de la población en general.

ENCUENTROS INFORMATIVOS

Paralelamente, entre enero y mayo del año 2026, se han organizado diferentes encuentros informativos dirigidos a resolver consultas de los delegados y delegadas de PRL sobre distintas materias de prevención de riesgos laborales en: Collado Villalba, Avda. de América 25 (Madrid), Alcalá de Henares, Alcobendas, dirigidos a trabajadores y trabajadoras delegados de prevención y orientados a la impartición de conocimientos y al intercambio de experiencias en materia preventiva.

Durante estos encuentros se han abordado temas clave de la prevención de riesgos laborales como **(incapacidad temporal, adaptación del puesto y riesgo durante el embarazo, evaluación de riesgos laborales, derechos y deberes de los delegados y delegadas de prevención, accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, organización del trabajo, adaptación del puesto y TME).**

Estos encuentros han favorecido la generación de conocimiento y reflexión colectiva, mejorando y fortaleciendo la cultura preventiva y el impulso de buenas prácticas en los centros de trabajo.



CURSOS DE FORMACIÓN

Otra de las principales actuaciones han sido los cursos de formación para personas trabajadoras de la Comunidad de Madrid. Cursos en los que se han tratado temas como los riesgos psicosociales, riesgos ergonómicos, el curso básico de 30 y 50 horas que faculta a los delegados y delegadas de PRL a ejercer sus funciones, o temperaturas extremas entre otros. Próximos cursos a realizar tras el verano:

PROGRAMACIÓN CURSOS UGT-MADRID VII PLAN DIRECTOR DE PRL DE LA COMUNIDAD DE MADRID 2025-2028								
CURSO	HORAS TOTALES	HORAS PRES	HORAS DIST	FECHA INICIO	FECHA FIN DIAS PRESENCIALES LECTIVOS	DIAS PRESENCIALES LECTIVOS	LUGAR DE IMPARTICIÓN	HORARIO
PRIMEROS AUXILIOS	10	10	0	6-7-oct-26	06-oct-26	7-oct-26	UC ESTE c/ Simón G ^a de Pedro, 2 ALCALA DE HENARES	9:00h- 14:00h
AGENTE DE SALUD MENTAL	16	4	12	22-sep-26	06-oct-26	22 sep. y 6 oct	FICA UGT-MADRID Avda. de América, 25, planta baja, 28002 Madrid	10:00- 12:00h
AGENTE DE SALUD MENTAL	16	4	12	01-oct-26	23-oct-26	01 y 23 oct	Avda. América, 25, 5 planta, sala 5E, 28002 Madrid	10:00- 12:00h
AGENTE DE SALUD MENTAL	16	4	12	05-oct-26	28-oct-26	05 y 28 oct	Avda. América, 25, 5 planta, sala 5E, 28002 Madrid	10:00- 12:00h
AGENTE DE SALUD MENTAL	16	4	12	26-oct-26	13-nov-26	26 oct y 13 nov	Avda. América, 25, 5 planta, sala 5E, 28002 Madrid	10:00- 12:00h
ERGONOMIA	10	0	10	21-sep-26	09-oct-26	ELEARNING ON LINE	ON LINE	
DERECHOS DE LOS REPRESENTANTES DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS	10	0	10	19-oct-26	06-nov-26	ELEARNING ON LINE	ON LINE	

UGT Madrid continuará desarrollando las actuaciones previstas en el Convenio del VII Plan Director de Prevención de Riesgos Laborales de la Comunidad de Madrid 2025-2028, reforzando la información, la formación y el asesoramiento como herramientas fundamentales para mejorar las condiciones de trabajo y consolidar una auténtica cultura preventiva. Prevenir los riesgos laborales no solo evita accidentes y enfermedades profesionales, sino que contribuye a construir entornos de trabajo más seguros, saludables y sostenibles para toda la sociedad.



SALUD LABORAL CON MIRADA DE GÉNERO:

UNA APUESTA POR LA IGUALDAD EN EL TRABAJO

Publicaciones, iniciativas y actuaciones de la Secretaría de Salud Laboral y Medio Ambiente de UGT-Madrid para avanzar hacia entornos de trabajo más seguros e igualitarios

La prevención de riesgos laborales (PRL) se ha desarrollado tradicionalmente tomando como referencia un modelo aparentemente neutro que, en la práctica, no siempre ha tenido en cuenta las diferencias existentes entre hombres y mujeres. Sin embargo, la evidencia científica y la realidad del mundo laboral demuestran que los riesgos laborales, sus efectos sobre la salud y las medidas preventivas necesarias pueden variar en función del sexo y del género. Por ello, integrar esta perspectiva en la gestión preventiva resulta fundamental para garantizar una protección eficaz de la salud de todas las personas trabajadoras y avanzar hacia entornos laborales más seguros e igualitarios.

Para comprender la importancia de incorporar esta perspectiva en la PRL, resulta esencial diferenciar los conceptos de sexo y género y entender cómo ambos influyen en la seguridad y salud de las personas trabajadoras:

LA DIMENSIÓN DEL SEXO

hace referencia a las diferencias biológicas y fisiológicas entre mujeres y hombres. Estas características pueden determinar una respuesta diferente frente a determinados riesgos laborales y hacen necesario considerar aspectos como la exposición a agentes químicos, biológicos o físicos, así como situaciones específicas relacionadas con el embarazo y la lactancia.

LA DIMENSIÓN DEL GÉNERO

se relaciona con los roles sociales, las condiciones de empleo y la distribución desigual de tareas y responsabilidades. Estos factores pueden generar exposiciones diferenciadas a determinados riesgos, así como desigualdades en materia de salud laboral. Entre otras cuestiones, influyen en la presencia de riesgos psicosociales, ergonómicos y musculoesqueléticos, en la segregación ocupacional o en la diferente incidencia de los accidentes de trabajo.

Incorporar la perspectiva de sexo y género en la PRL implica mejorar la identificación y evaluación de los riesgos, disponer de datos desagregados, adaptar los equipos de protección individual (EPI), las herramientas y los puestos de trabajo a la diversidad de la población trabajadora y garantizar que las medidas preventivas respondan a las necesidades reales de mujeres y hombres.

SALUD LABORAL CON MIRADA DE GÉNERO: UNA APUESTA POR LA IGUALDAD EN EL TRABAJO

Con el objetivo de contribuir a la integración de la perspectiva de sexo y género en la PRL, y en el marco de las actuaciones desarrolladas por UGT Madrid dentro del VII Plan Director de Prevención de Riesgos Laborales de la Comunidad de Madrid 2025-2028 (VII PD), se han elaborado **diversos materiales divulgativos destinados a sensibilizar** y facilitar la incorporación de este enfoque en la gestión preventiva:



VII PLAN DIRECTOR DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES DE LA COMUNIDAD DE MADRID 2025-2028

PERSPECTIVA DE GÉNERO Y SEXO EN PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES (PRL)
NO SOMOS IGUALES, y nuestro trabajo tampoco

¿POR QUÉ ES NECESARIO TENER EN CUENTA LA PERSPECTIVA DE GÉNERO Y SEXO EN PRL?

- ✓ La prevención de riesgos laborales no es neutra.
- ✓ Incorporar la perspectiva de género y sexo mejora la salud laboral y la igualdad

SEXO Y GÉNERO EN PRL

SEXO	GÉNERO
Diferencias biológicas que influyen en la salud laboral	Roles, condiciones de trabajo y desigualdades sociales

Ambos deben considerarse en PRL.

ALGUNOS RIESGOS DIFERENCIADOS

MUJERES	HOMBRES
- Mayor impacto en la salud por riesgos ergonómicos y musculoesqueléticos. - Mayor carga psicosocial. - Mayor Precariedad.	- Mayor presencia de riesgos físicos y mecánicos en función de las profesiones. - Mayor siniestralidad grave y mortal.

PREVENIR CON IGUALDAD

- ✓ Datos desagregados por sexo.
- ✓ Equipos de protección (EPI) y herramientas a medida.
- ✓ Evaluación de productos químicos con enfoque de género y sexo debido a sus diferentes impactos biológicos.

Sin perspectiva de género, no hay prevención eficaz. La igualdad también protege la salud laboral.

UGT Madrid

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.

PERSPECTIVA DE GÉNERO Y SEXO EN PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

La prevención de riesgos laborales debe tener en cuenta que las **personas trabajadoras según el género y sexo pueden estar expuestas a riesgos diferentes en el trabajo**, tanto por sus características biológicas como por la organización del trabajo y las roles sociales.

Incorporar la perspectiva de género en la prevención permite identificar mejor los riesgos laborales y aplicar medidas preventivas más eficaces, mejorando la seguridad y la salud de todas las personas trabajadoras.

Diferencias biológicas (sexo)

- Las mujeres y los hombres presentan características biológicas diferentes que pueden influir en la exposición y respuesta ante determinados riesgos laborales.
- menstruación** → **diferencias en la respuesta a toxinas químicas**
- diferencias en la fuerza y características anatómicas**
- enfermedades con desarrollo diferentes en mujeres y hombres**

Estas diferencias deben tenerse en cuenta en la evaluación de riesgos laborales.

Diferencias sociales (género)

- Los roles sociales y la organización del trabajo también influyen en la exposición a riesgos laborales.
- mayor presencia de riesgos en sectores como salud, trabajo o educación**
- mayor jornada laboral y doméstica** → **mayor precariedad laboral o empleo temporal**
- mayor exposición a riesgos psicosociales**

Estas circunstancias pueden afectar a la salud laboral y deben analizarse desde la prevención de riesgos laborales (PRL).

Riesgos laborales que deben analizarse

La falta de perspectiva de género y sexo puede provocar que algunos riesgos laborales no se identifiquen correctamente. Entre los más frecuentes se encuentran:

- Trastornos musculoesqueléticos por movimientos repetitivos
- Manipulación manual de cargas
- Exposición a sustancias químicas o biológicas
- Riesgos psicosociales como estrés o sobrecarga emocional
- Situaciones de acoso o violencia en el trabajo

Medidas preventivas

Para mejorar la perspectiva de género y sexo en la prevención es necesario:

- Analizar los riesgos laborales teniendo en cuenta las diferencias de género y sexo.
- Adaptar los puestos de trabajo o equipos a las características de las personas trabajadoras.
- Analizar los datos de siniestralidad y estadísticas epidemiológicas desagregados por sexo.
- Incorporar las perspectivas de género en la evaluación preventiva.
- Caracterizar la presencia de la maternidad y la lactancia.
- Informar y formar a las personas trabajadoras en PRL.
- Derechos de las personas trabajadoras.

Derechos de las personas trabajadoras

Las personas trabajadoras tienen derecho a:

- Una protección eficaz de su seguridad y salud en el trabajo.
- Que los riesgos laborales se evalúen teniendo en cuenta las diferencias de género y sexo.
- Recibir información y formación preventiva adecuada.
- Participar a través de sus representantes sindicados en las medidas preventivas de la empresa.

Integrar la perspectiva de género y sexo en la prevención de riesgos laborales permite identificar mejor los riesgos, mejorar las condiciones de trabajo y proteger la salud de todas las personas trabajadoras.

Te podemos ayudar | UGT Madrid | 91 589 09 88

UGT Madrid

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.

Desde UGT Madrid continuamos desarrollando actuaciones dirigidas a promover la integración de la perspectiva de sexo y género en la PRL. En esta línea, seguiremos elaborando herramientas y materiales de apoyo que faciliten su incorporación en las empresas. **Próximamente publicaremos** un cuadernillo informativo y un cuaderno de notas específicos sobre esta materia, con el objetivo de proporcionar recursos útiles a las personas trabajadoras, a los delegados y delegadas de prevención y a las empresas.

La integración de la perspectiva de sexo y género continúa siendo uno de los retos pendientes de la PRL. Una prevención verdaderamente eficaz debe ser capaz de identificar y abordar las diferentes realidades que afectan a mujeres y hombres en el ámbito laboral. Por ello, este año, en el marco de las actuaciones desarrolladas por UGT Madrid (en el marco del VII PD) estamos realizando asesoramientos específicos dirigidos a delegados y delegadas de prevención, con el fin de facilitar la detección de estas desigualdades, promover su incorporación a la gestión preventiva y contribuir a una protección más eficaz de la seguridad y salud de las personas trabajadoras. Porque integrar la perspectiva de sexo y género no es solo una cuestión de igualdad, sino también una condición imprescindible para proteger de forma efectiva la salud de todas las personas trabajadoras.

INSTITUTO NACIONAL DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (INSST), MINISTERIO DE SANIDAD E INSTITUTO REGIONAL DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO DE LA COMUNIDAD DE MADRID (IRSST): REFERENTES EN DIVULGACIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

“La prevención de riesgos laborales con mirada de género: una nueva dimensión de la seguridad y salud en el trabajo”

La incorporación de la perspectiva de sexo y género en la prevención de riesgos laborales constituye una necesidad técnica para garantizar una protección eficaz de la seguridad y la salud de todas las personas trabajadoras. Las diferencias biológicas asociadas al sexo y los factores sociales vinculados al género pueden influir en la exposición a los riesgos laborales, las condiciones de trabajo y los efectos sobre la salud, por lo que resulta necesario incorporar estas variables en la evaluación de riesgos y en la planificación de la actividad preventiva.

En los últimos años, diferentes instituciones y organismos públicos han elaborado guías, estudios, fichas técnicas y materiales divulgativos destinados a facilitar la integración de la perspectiva de sexo y género en la práctica preventiva. Entre ellos destacan el Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST), el Instituto Regional de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Comunidad de Madrid (IRSST) y el Ministerio de Sanidad.

A continuación, se presentan algunas de las publicaciones más relevantes y recientes elaboradas por dichos organismos.

INSTITUTO NACIONAL DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (INSST)

Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo, 2023-2027

El Consejo de Ministros, reunido el 14 de marzo de 2023, aprobó la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo (EESST) 2023-2027, fruto del consenso entre la Administración General del Estado, las Comunidades Autónomas y los interlocutores sociales.

<https://www.insst.es/documentacion/material-tecnico/documentos-tecnicos/estrategia-espanola-de-seguridad-y-salud-en-el-trabajo-2023-2027>

Integración de la prevención de riesgos laborales en los planes de igualdad - Año 2025

Las desigualdades de género y las diferencias biológicas afectan a la seguridad y salud de las personas trabajadoras. Integrar la perspectiva de género en la PRL es ir más allá del derecho de las mujeres trabajadoras a la protección en situación de embarazo y lactancia, y frente al acoso sexual y por razón de sexo.

<https://www.insst.es/noticias-insst/integracion-prl-en-planes-de-igualdad-2025>

Dípticos para la integración de la PRL en los Planes de Igualdad (2025)

Las desigualdades de género y las diferencias biológicas influyen en la seguridad y salud laboral. Estos dípticos, elaborados a partir del estudio técnico Integración de la prevención de riesgos laborales en los planes de igualdad, ofrecen pautas prácticas para incorporar la perspectiva de género en la prevención y facilitar su integración en los planes de igualdad.

<https://www.insst.es/documentacion/material-divulgativo-y-audiovisual/folletos/dipticos-integracion-prl-en-planes-de-igualdad-2025>

Retorno al trabajo tras diagnóstico de cáncer de mama. Factores facilitadores y barreras - Año 2023

Como resultados, se presentan unas conclusiones y recomendaciones que pueden contribuir a facilitar el retorno al trabajo y, por lo tanto, mejorar la calidad de vida de estas trabajadoras que han sido diagnosticadas de cáncer de mama y retornan a su trabajo.

<https://www.insst.es/documentacion/material-tecnico/documentos-tecnicos/retorno-trabajo-tras-diagnostico-cancer-mama-factores-facilitadores-y-barreras-2023>

Póster Técnico: Planes de Igualdad como oportunidad para integrar la perspectiva de género en PRL - Año 2023

Las diferencias biológicas y sociales afectan a la seguridad y salud de las personas trabajadoras. Integrar la perspectiva de género en la PRL es ir más allá del derecho de las mujeres trabajadoras a la protección de su salud reproductiva y a la protección en situación de embarazo y/o lactancia. En este sentido, el presente póster recoge información relativa al proyecto "Integración de la PRL en los Planes de Igualdad".

<https://www.insst.es/documentacion/material-divulgativo-y-audiovisual/poster-tecnico/planes-igualdad-como-oportunidad-para-integrar-la-perspectiva-de-genero-en-prl-ano-2023>

...que no te falte la R de Retorno a tu trabajo tras diagnóstico de cáncer de mama - Año 2023

La importancia de solicitar ayuda para la mujer trabajadora, la necesidad de coordinación entre las y los profesionales de la salud, así como el establecimiento de medidas ad hoc por parte de las empresas para facilitar el proceso son algunas de las recomendaciones recogidas. El documento finaliza con un apartado de contactos de interés.

<https://www.insst.es/documentacion/material-tecnico/documentos-tecnicos/que-no-te-falte-la-r-de-retorno-a-tu-trabajo-tras-diagnostico-de-cancer-de-mama-2023>

Nota técnica de prevención 1.185

Conflicto trabajo-familia o doble presencia como riesgo psicosocial: Marco conceptual y consecuencias

<https://www.insst.es/documentacion/colecciones-tecnicas/ntp-notas-tecnicas-de-prevencion/36-serie-ntp-numeros-1176-a-1190-ano-2023/ntp-1185-conflicto-trabajo-familia-o-doble-presencia-como-riesgo-psicosocial-marco-conceptual-y-consecuencias-2023>

Nota técnica de prevención 1.186

Conflicto trabajo-familia o doble presencia como riesgo psicosocial: Evaluación y medidas preventivas

<https://www.insst.es/documentacion/colecciones-tecnicas/ntp-notas-tecnicas-de-prevencion/36-serie-ntp-numeros-1176-a-1190-ano-2023/ntp-1186-conflicto-trabajo-familia-o-doble-presencia-como-riesgo-psicosocial-evaluacion-y-medidas-preventivas>

El abordaje de los riesgos psicosociales con una perspectiva de género requiere tener en cuenta el conflicto trabajo-familia (CTF) o doble presencia en el actual contexto socioeconómico

Guía para el uso del lenguaje inclusivo en el INSST, O.A., M.P.

El objetivo de esta guía para el uso del lenguaje inclusivo es tratar de facilitar herramientas para el empleo del lenguaje inclusivo -escrito y oral- avanzando, de esta manera, en el compromiso de igualdad entre mujeres y hombres dentro del ámbito de actuación del INSST.

<https://www.insst.es/noticias-insst/guia-para-el-uso-del-lenguaje-inclusivo>

MINISTERIO DE SANIDAD, SERVICIOS SOCIALES E IGUALDAD

Herramienta de apoyo N 10: "Salud y riesgos laborales con perspectiva de género"

Esta herramienta de apoyo destaca la seguridad laboral femenina como un derecho fundamental que requiere integrar la perspectiva de género. Para ello, analiza cómo los riesgos laborales se potencian al interactuar con factores de estrés extralaborales, provocando daños irreversibles en la salud de las trabajadoras.

<https://catedrauah-irsst.web.uah.es/assets/documentos/recursos/herramienta-de-apoyo-n-10-salud.pdf>

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

La incorporación de la perspectiva de sexo y género constituye una línea de trabajo transversal presente en diferentes actuaciones y documentos estratégicos impulsados por el IRSST.

VII Plan Director de Prevención de Riesgos Laborales de la Comunidad de Madrid 2025-2028

El VII Plan Director de Prevención de Riesgos Laborales de la Comunidad de Madrid 2025-2028 incorpora la perspectiva de sexo y género en diferentes ámbitos de actuación:

CAPITULO 2: Diagnóstico de la situación preventiva de la Comunidad de Madrid.

- **Apartado 2.5**, dedicado al análisis de los accidentes de trabajo atendiendo al sexo, lo que permite disponer de información diferenciada sobre la siniestralidad laboral de mujeres y hombres.
- **Eje estratégico 2**, «Promover prácticas y hábitos saludables en los centros de trabajo», incluye actuaciones relacionadas con la prevención de riesgos psicosociales, el cuidado de la salud mental y la adaptación de la prevención a las singularidades de la mujer.
- **Eje estratégico 7**, «Adaptar la prevención de riesgos laborales a la diversidad», contempla actuaciones orientadas a dar respuesta a las necesidades específicas de distintos colectivos de personas trabajadoras. En conjunto, estas actuaciones reflejan la importancia de considerar las diferencias existentes entre las personas trabajadoras para avanzar hacia una prevención más eficaz, inclusiva y adaptada a la realidad del mundo del trabajo.

En conjunto, estos apartados reflejan la consideración de las diferencias existentes entre las personas trabajadoras en el análisis de la siniestralidad y en el diseño de actuaciones preventivas, contribuyendo a una prevención más adaptada a las distintas realidades presentes en el mundo del trabajo.

En línea con estos planteamientos, la incorporación de la perspectiva de sexo y género en la prevención de riesgos laborales constituye una herramienta fundamental para identificar diferencias en la exposición a los riesgos, en las condiciones de trabajo y en los efectos sobre la salud. Mujeres y hombres pueden estar expuestos a riesgos distintos o verse afectados de manera diferente por una misma exposición, por lo que la integración de estas variables contribuye a mejorar la eficacia de la acción preventiva y la protección de la salud de las personas trabajadoras.

La producción específica del IRSST en esta materia se ha desarrollado en gran medida a través de la colaboración con la Universidad de Alcalá de Henares mediante la Cátedra IRSST-UAH "Igualdad de Oportunidades en la Prevención de Riesgos Laborales", que se ha consolidado como un espacio de investigación, formación y divulgación orientado a promover la integración de la perspectiva de sexo y género en la prevención de riesgos laborales en la Comunidad de Madrid.

A través de la Cátedra IRSST-UAH se han desarrollado diferentes iniciativas de investigación, formación y divulgación orientadas a favorecer la incorporación de la perspectiva de sexo y género en la prevención de riesgos laborales.

SELECCIÓN DE RECURSOS DISPONIBLES EN LA CÁTEDRA IRSST-UAH

En esta web se encuentran materiales y documentos sobre igualdad de oportunidades en la prevención de riesgos laborales. Puedes descargarlos para su consulta y aplicación en tu ámbito profesional.

<https://catedrauah-irsst.web.uah.es/#quehacemos>

Maternidad & Climaterio. Evaluación e incorporación de la igualdad de oportunidades en la prevención de riesgos laborales 2025.

Este documento analiza los riesgos laborales específicos de las mujeres durante las etapas de la maternidad y el climaterio (menopausia). Su objetivo es integrar la igualdad de oportunidades en la prevención para proteger la salud física y mental femenina frente a factores biológicos y de estrés habitualmente desatendidos.

https://catedrauah-irsst.web.uah.es/assets/documentos/recursos/Informe_Tecnico_2025_mat.pdf

JORNADA INFORMATIVA

BUENAS PRÁCTICAS ANTE EL CALOR EXTREMO Y SU PREVENCIÓN

ABR
27

En el marco de las actuaciones desarrolladas dentro del VII Plan Director en Prevención de Riesgos Laborales de la Comunidad de Madrid, UGT Madrid celebró, el 27 de abril, una jornada informativa en vísperas del Día Mundial de la Seguridad y Salud en el Trabajo.

La jornada reunió a los delegados y las delegadas de prevención, representantes institucionales y personal técnico especializado, con el objetivo de generar un espacio de reflexión sobre la evolución de la prevención de riesgos laborales, los desafíos actuales y la necesidad de seguir reforzando la protección de la salud de las personas trabajadoras.

VII PLAN DIRECTOR DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES DE LA COMUNIDAD DE MADRID 2025-2028

JORNADA INFORMATIVA

Buenas prácticas ante el calor extremo y su prevención

27 de abril 2026

INSCRIPCIÓN JORNADA



<https://forms.gle/HwqgSVZTH9vKasyF7>

Escuela Julián Besteiro.
Salón de Actos, 1ª planta.
C/ Azcona, 53, 28028 Madrid

de 10:00 a 13:00h



Inauguración



La apertura institucional corrió a cargo de **Pedro Fuentes Tejero, Secretario de Salud Laboral y Medio Ambiente de UGT Madrid**, que destacó la importancia del 28 de abril como fecha de reivindicación y reflexión sobre la seguridad y salud en el trabajo.

En la apertura participaron **Silvia Marina Parra Rudilla, Directora General de Trabajo de la Comunidad de Madrid y Gerente del Instituto Regional de Seguridad y Salud en el Trabajo**, y **Susana Huertas Moya, Secretaria General de UGT Madrid**. Durante sus intervenciones se puso de relieve la necesidad de seguir impulsando la prevención ante los nuevos riesgos laborales, con especial atención al impacto del cambio climático, la salud mental y los riesgos psicosociales. También se subrayó la importancia del trabajo coordinado entre instituciones y agentes sociales para reforzar la cultura preventiva en los centros de trabajo.

PROYECCIÓN DEL CORTOMETRAJE "31/1995, 30 AÑOS DE LA LEY DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES"



Tras la inauguración, se proyectó el cortometraje elaborado con motivo del 30 aniversario de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Posteriormente, tuvo lugar un coloquio con **el Director Javier Castelló y el Guionista y Productor Santiago Zamora Martínez**, en el que ambos explicaron el proceso creativo de la obra y cómo el proyecto nació con el objetivo de sensibilizar sobre las consecuencias humanas de los accidentes laborales. Destacaron que la pieza se inspira en hechos reales y busca poner en primer plano el impacto emocional, familiar y social que dejan los accidentes y enfermedades profesionales, alejándose de interpretaciones simplistas centradas únicamente en la responsabilidad individual.



MESA REDONDA: CALOR EXTREMO Y PREVENCIÓN LABORAL

La jornada continuó con una ponencia centrada en el calor extremo como factor de riesgo laboral, impartida por **Adrián Todolí Signes, Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social en la Universidad de Valencia y Doctor en Derecho y Licenciado en Economía**, quien presentó su estudio: "Seguridad y Salud ante el Calor Extremo: Estrategias y Buenas prácticas de Prevención en el Ámbito Laboral".

Durante la intervención se abordaron los efectos del calor extremo en diferentes sectores laborales, especialmente en aquellos trabajos desarrollados al aire libre, así como las principales medidas preventivas para minimizar sus riesgos. Entre ellas se destacaron la adaptación de horarios, la reorganización de tareas, la hidratación, las pausas y la evaluación específica de este riesgo en las empresas.

La ponencia permitió reflexionar sobre la necesidad de adaptar la prevención a los efectos del cambio climático y de incorporar estos nuevos escenarios en la planificación preventiva.



**Tribunal Supremo, Sala de lo Social.
Sentencia núm. 305/2025, de 8 de abril de 2025.
ECLI: ES:TS:2025:1936.**

La Sentencia 305/2025 del Tribunal Supremo tiene su origen en el caso de un ayudante de cocina de una pizzería de Tarragona que, apenas tres días después de incorporarse al trabajo, sufre un grave golpe de calor e insolación durante su jornada laboral. El trabajador se desplomó en el exterior del establecimiento y fue trasladado al hospital, donde se le diagnosticó una encefalopatía grave secundaria al golpe de calor. Las secuelas fueron de tal magnitud que finalmente se le reconoció una situación de gran invalidez.

El día del accidente se registraron temperaturas exteriores cercanas a los 40 °C y en la cocina no existían instrumentos para medir la temperatura, la humedad o la ventilación ambiental.

La Inspección de Trabajo constató diversas deficiencias preventivas. En particular, comprobó que la empresa no había realizado una evaluación específica de los riesgos termo-higrométricos del puesto de trabajo, carecía de sistemas objetivos para controlar las condiciones ambientales de la cocina y no había proporcionado formación suficiente en materia de prevención de riesgos laborales al trabajador afectado. Estas circunstancias dieron lugar a una sanción administrativa que posteriormente fue confirmada judicialmente.

A raíz de estos hechos, los tribunales del orden social declararon que la incapacidad sufrida por el trabajador derivaba de contingencia profesional y, posteriormente, reconocieron la procedencia de un recargo del 30 % sobre las prestaciones de Seguridad Social por falta de medidas de seguridad. Los órganos judiciales entendieron que la empresa había incumplido sus obligaciones preventivas al no identificar ni controlar adecuadamente el riesgo derivado de las elevadas temperaturas existentes en el lugar de trabajo.

La relevancia de la sentencia del Tribunal Supremo radica en que la empresa intentó anular dicho recargo apoyándose en una sentencia penal absolutoria dictada a favor de sus administradores. Sin embargo, el Alto Tribunal rechazó esta pretensión y recordó que la inexistencia de responsabilidad penal no elimina necesariamente la responsabilidad empresarial en materia de prevención de riesgos laborales. Según el Supremo, los incumplimientos preventivos pueden generar consecuencias laborales y prestacionales aunque no alcancen la gravedad necesaria para constituir un delito.

La resolución subraya además una idea de gran importancia práctica: la obligación empresarial de proteger la salud de los trabajadores exige evaluar de forma específica los riesgos asociados a las condiciones térmicas del entorno de trabajo. La ausencia de mediciones objetivas de temperatura y humedad, la falta de evaluación específica y la insuficiente formación preventiva fueron consideradas circunstancias suficientes para fundamentar el recargo de prestaciones.

En definitiva, la STS 305/2025 consolida una línea jurisprudencial cada vez más sensible a los riesgos derivados del calor extremo. La sentencia pone de manifiesto que la exposición a altas temperaturas constituye un riesgo laboral previsible y gestionable, cuya prevención exige medidas técnicas, organizativas y formativas adecuadas. En un contexto de incremento de las olas de calor asociadas al cambio climático, este pronunciamiento refuerza la obligación empresarial de integrar el riesgo térmico dentro de sus sistemas de prevención y protección de la salud laboral.

<https://www.iberley.es/jurisprudencia/sentencia-social-tribunal-supremo-sala-lo-social-8-4-25-48667623>

**BUZÓN DE
SUGERENCIAS**
PARA LA

REVISTA
INFORMATIVA

23



**UGT MADRID cuenta
con vosotros**

Podéis hacer llegar vuestras sugerencias a la Secretaría de Salud Laboral y Medio Ambiente de UGT-Madrid a través de nuestro correo electrónico.

slaboralymedioambiente@madrid.ugt.org

SECRETARÍA DE SALUD LABORAL
Y MEDIO AMBIENTE

REVISTA INFORMATIVA



JULIO - 2026

N.º 71

PERSPECTIVA DE GÉNERO Y SEXO EN PRL

Con la financiación de
la Comunidad de Madrid



Comunidad
de Madrid

DIRECCIONES DE INTERÉS

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

UGT 
Madrid