

Prevención de riesgos laborales



con perspectiva de género

I INTRODUCCIÓN	03
Situación actual sociolaboral	04
<hr/>	
II LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES DESDE UNA PERSPECTIVA DE GÉNERO	08
1 Identificar	09
Situación actual de la empresa	09
2 Planificar	09
Política de prevención de riesgos laborales	09
3 Actuar	10
Organización y responsabilidades preventivas	10
Evaluación de riesgos	11
Planificación de actividades preventivas	11
Consulta, participación e información	13
Formación	13
Vigilancia de la salud	14
Equipos de protección individual	14
Investigación y análisis	15
Coordinación de actividades empresariales	15
4 Seguimiento	16
Control de la actuación preventiva	16
<hr/>	
III LEGISLACIÓN	18
<hr/>	
IV BIBLIOGRAFÍA	22
<hr/>	

I | Introducción

Desde un sentido antropológico, existen diferencias sustanciales, físicas, sociales y culturales entre los seres humanos, que son resultado de la evolución de la especie humana. Por ello, es preciso adoptar una visión que tenga en cuenta medidas acordes a las características de cada persona, independientemente del género.

En este contexto, en egarsat, como Mutua Colaboradora con la Seguridad Social, hemos querido enfocar la prevención de riesgos laborales teniendo en cuenta el género de un modo objetivo y constructivo, en pro de la mejora de la seguridad y salud de las personas independientemente de su sexo.

Es necesario atender a la situación sociolaboral actual de las mujeres y hombres en nuestro país para poder entender e incorporar la perspectiva de género en materia de riesgos laborales en el seno de las empresas.

En el marco de nuestras actividades preventivas, tenemos por objeto ayudar a las empresas asociadas a comprender la prevención de riesgos laborales desde la perspectiva de género, por lo que hemos elaborado el presente código de buenas prácticas donde se exponen las recomendaciones a seguir para adoptar esta nueva visión de manera más amplia, tan necesaria para garantizar la salud y seguridad de las personas trabajadoras.

Situación actual sociolaboral

“ Los hombres y las mujeres no son iguales biológicamente hablando (diferencias de sexo) y las actividades profesionales que realizan, las condiciones de trabajo y la forma en que son tratados por la Sociedad son distintas (diferencias de género). ”

Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo ”

El abordaje de la prevención de riesgos laborales desde una perspectiva de género conlleva tomar en consideración los factores biológicos y además, factores contextuales sociolaborales en los cuales se encuentran las personas trabajadoras.

A simple vista, de las cifras de siniestralidad parece desprenderse que los hombres están expuestos a más riesgos laborales y/o más graves que las mujeres, porque ellos tienen mayor incidencia de accidentes laborales. No obstante, se trata de una percepción sesgada basada en la tendencia a focalizar la prevención de riesgos laborales únicamente hacia los accidentes de trabajo, olvidando otros riesgos como los psicosociales y/o ergonómicos. Este tipo de riesgos, a los que se ven expuestas las mujeres en mayor proporción respecto a los hombres, suelen pasar desapercibidos entre las estadísticas de siniestralidad atendiendo a que sus efectos suelen aparecer con el paso del tiempo y su etiología es multicausal. En consecuencia, el análisis global de la siniestralidad debe considerar este factor para poder llevar a cabo planes acordes a la realidad.

Los datos extraídos de la Encuesta de Población Activa¹, según actividad y sexo, apuntan en esta misma dirección, mostrando que hombres y mujeres trabajan en sectores distintos y de coincidir, lo hacen en porcentajes diferentes.



¹ La Encuesta de Población Activa (EPA) es una investigación continua y de periodicidad trimestral dirigida a las familias que viene realizándose desde 1964. Su finalidad principal es obtener datos de la población en relación con el mercado de trabajo: ocupados, activos, parados e inactivos.

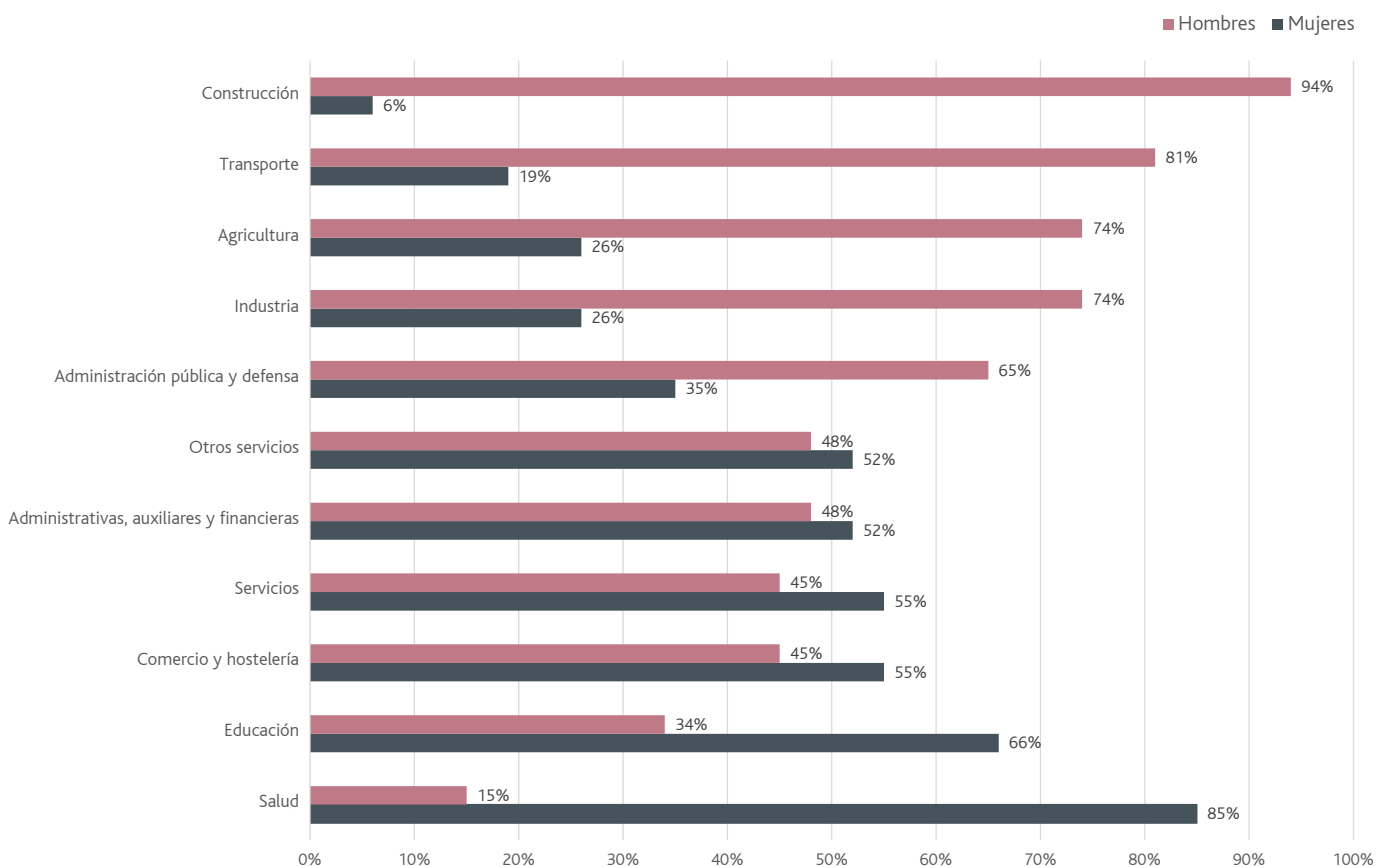
Tabla 1 | Las 5 principales ramas de actividad según sexo 2019

OCUPACIÓN SEGÚN ACTIVIDAD Y SEXO			
MUJERES	%	HOMBRES	%
G Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos de motor y motocicletas	16,7	C Industria manufacturera	16,9
Q Actividades sanitarias y de servicios sociales	14,2	G Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos de motor y motocicletas	14,5
I Hostelería	10,2	F Construcción	10,8
P Educación	10,2	H Transporte y almacenamiento	7,7
C Industria manufacturera	7,5	I Hostelería	7,4

Fuente: Instituto Nacional de Estadística EPA

A tenor de los datos, se observa una segregación horizontal, es decir, los hombres y las mujeres trabajan predominantemente en sectores diferentes, desarrollando sus actividades laborales en distintas ramas de ocupación y aun cuando lo hagan en la misma actividad, lo hacen con una distribución diferente. Es decir, existen ocupaciones con mayor representación de uno de los géneros, pudiendo decirse que hay sectores más "feminizados" y otros más "masculinizados" como se muestra en la siguiente gráfica.

Gráfica 1 | Distribución de la muestra por sexo y actividad económica.



Fuente: Encuesta Nacional de Trabajo 6ªEWCS.

Este fenómeno es relevante al considerar las distintas condiciones laborales en las cuales se encuentran las personas trabajadoras y la influencia en su salud. Mientras que los hombres ocupan actividades industriales -donde predominan los riesgos de seguridad e higiénicos-, las mujeres lo hacen preferentemente en sectores y actividades de servicios donde hay mayor exposición a riesgos ergonómicos y psicosociales, como es el caso de la educación o las actividades sanitarias.

Además de esta segregación horizontal, existen otros condicionantes que influyen en las condiciones laborales de cada sexo. Independientemente del sector, existe una segregación vertical, que pone en evidencia la dificultad por parte de las mujeres a la promoción a mejores puestos de trabajo, siendo los hombres quienes ocupan puestos de responsabilidad o dirección en mayor porcentaje. A su vez, se observa que las mujeres ocupan con mayor probabilidad, puestos de baja cualificación que, con frecuencia, incluyen tareas que requieren movimientos repetitivos y este es un factor importante en la incidencia de trastornos músculo-esqueléticos (las lesiones más frecuentes en mujeres).²

A todo ello, debe considerarse que la mayoría de las mujeres se encuentran en una situación de doble presencia y/o jornada, que conlleva que afronten y asuman las responsabilidades profesionales así como el trabajo organizativo familiar. Este fenómeno condiciona el mercado laboral, configurando una realidad que facilita la segregación vertical mencionada.

Lo expuesto hasta el momento evidencia que en el ámbito laboral existen múltiples aspectos relacionados con el género, que condicionan que las personas estén expuestas a riesgos laborales distintos y que por lo tanto, las consecuencias para su salud puedan diferir. En este sentido, es interesante lo señalado por la Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo, sobre los principales riesgos y consecuencias para la salud atendiendo al sexo de la persona trabajadora:

Riesgo/Consecuencia para la salud	"Mayor exposición/ Mayor incidencia"	Comentarios
Accidentes	Hombres	Los hombres sufren mayor accidentabilidad, incluso una vez ajustada esta tasa, dado el menor número de horas trabajado por las mujeres.
Trastornos de las extremidades superiores	Mujeres	Elevada incidencia en algunas tareas muy repetitivas realizadas por mujeres, como cadena de montaje "ligero" o la introducción de datos, donde se tiene escaso control sobre el trabajo.
Levantamiento de pesos	Hombres	No obstante las mujeres que trabajan en limpieza o servicios de comidas y las trabajadoras sanitarias sufren daños debidos al levantamiento y transporte de cargas pesadas.
Estrés	Mujeres	Ambos sexos registran tasas elevadas; sin embargo, entre los factores de estrés particulares a las mujeres se incluyen el acoso sexual, la discriminación, los trabajos mal considerados con poco control de la situación, el trabajo con gran exigencia emocional, y la doble carga de trabajo remunerado y el otro no remunerado en el hogar.
Violencia ejercida por el público	Mujeres	Las mujeres trabajadoras tienen un mayor contacto con el público.
Ruido/Pérdida audición	Hombres	Las trabajadoras de los sectores textil y alimentario pueden estar muy expuestas a riesgos, por ejemplo.
Cáncer ocupacional	Hombres	Las mujeres están más representadas en ciertas industrias manufactureras.

² Según la NTP 657: Los trastornos músculo-esqueléticos de las mujeres (I): exposición y efectos diferenciales "Los TME afectan en un elevadísimo grado tanto a hombres como a mujeres, pero diversas investigaciones indican que las mujeres presentan el problema más frecuentemente y de forma distinta".

Riesgo/Consecuencia para la salud	"Mayor exposición/ Mayor incidencia"	Comentarios
Asma y alergias	Mujeres	Por ejemplo, causados por productos de limpieza, agentes y polvo esterilizantes presentes en guantes protectores de látex utilizados en el sector sanitario, y polvos en la industria textil y de la confección.
Enfermedades cutáneas	Mujeres	Por ejemplo debidos al trabajo con las manos húmedas, en sectores como servicios de comidas, o por el contacto de la piel con productos de limpieza o químicos en peluquería.
Enfermedades infecciosas	Mujeres	Por ejemplo, en el sector sanitario o en la puericultura.
Trabajo y equipo de protección inadecuados	Mujeres	Mucha de la ropa y equipos de trabajo han sido diseñados para el "hombre medio", lo que origina problemas a numerosas mujeres y a hombres que no corresponden a dicho estándar.
Salud reproductiva	Ambos	Entre los ámbitos que se han descuidado se incluyen la fertilidad, los trastornos menstruales, la menopausia y la salud de la reproductiva masculina.
Horas de trabajo inapropiadas	Ambos	Los hombres tienen más propensión a trabajar muchas horas remuneradas, mientras que las mujeres trabajan más horas de forma no remunerada en el hogar. Ambos aspiran a un mayor equilibrio entre la vida laboral y la privada.

Fuente: EU-OSHA: "FACTS 42 Las cuestiones de género en relación con la seguridad y salud en el trabajo". 2003. P.2. Algunos ejemplos de las diferencias de género en cuanto a riesgos y resultados sobre la salud.

La adopción de la perspectiva de género por parte de la empresa junto con su servicio de prevención, tiene su razón de ser en la necesidad de desarrollar e implantar una prevención donde se contemplen las diferencias entre el colectivo de hombres y mujeres, debidas las condiciones laborales en las cuales se encuentran cada uno de ellos, más allá de la protección del embarazo y lactancia natural, como viene siendo habitual.

II | La Prevención de Riesgos Laborales desde una perspectiva de género

Incorporar la perspectiva de género es una necesidad cuyo objeto es conseguir puestos de trabajo seguros y saludables para las personas, considerando sus características biológicas y su entorno sociolaboral. Su consecución debe ir mucho más allá de lo reglamentariamente estipulado en las legislaciones actuales, debido a que ésta debe integrarse en las empresas y por ende en nuestra Sociedad de un modo transversal que influya en múltiples facetas laborales y extra laborales.

El modelo preventivo que se ha ido configurando con los años, a razón de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre (en adelante LPRL), supuestamente es "neutro" en cuanto a género, no obstante, es un patrón que toma como referencia el trabajo de los hombres. Por este motivo, para integrar la perspectiva de género dentro del entorno empresarial, es necesaria una reflexión sobre ello.



Con el objetivo de ayudar en el replanteamiento, a continuación, presentamos una serie de recomendaciones para integrar esta nueva perspectiva en todos los niveles jerárquicos, procedimientos y/o acciones que se desarrollen en esta materia dentro de las organizaciones, atendiendo a los aspectos esenciales del sistema de gestión de prevención de riesgos laborales (en adelante SGPRL) en orden de un ciclo de mejora continua.

1 | Identificar

Identificación de la situación actual de la empresa

La incorporación de la perspectiva de género conlleva adoptar una visión transversal. Resultaría incongruente adoptar esta visión en la prevención de riesgos laborales sin integrarla dentro del resto de procedimientos de gestión de la empresa.

Para lograrlo, el punto de partida es diagnosticar la situación actual de la organización llevando a cabo un análisis que ayude a conocer en qué grado de consecución se encuentra en cuanto perspectiva de género, se encuentra para poder determinar así el alcance de futuras acciones. Para ello es necesario recabar información sobre:

- La distribución de personas por género en los diferentes niveles jerárquicos, puestos de trabajo y en la participación de proyectos. Asimismo, deberán analizarse los conocimientos, habilidades, aptitudes y experiencia del personal. Esta información es necesaria para posteriormente poder asignar las distintas responsabilidades en materia preventiva atendiendo a ambos géneros (aspecto tratado en el apartado 3 | **Organización y responsabilidades preventivas** del presente documento).

- Condiciones laborales: horarios, jornadas, tipo de contrato, etc. por género. En el marco de las condiciones laborales, también deben contemplarse las de seguridad y salud (tratadas con más profundidad en el apartado 4 | **Evaluación de riesgos** del presente documento).

- Dimensión externa: análisis de las empresas, subcontratas y de los proveedores para conocer: si éstas adoptan una política con perspectiva de género, el personal que accede a las instalaciones, etc.

La empresa, atendiendo al mandato que hace la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y hombres³ (en adelante LOI), a los poderes públicos sobre estudios y estadísticas, adoptará la misma forma de recoger la información y efectuar el análisis, incluyendo en su tratamiento de la información la variable del sexo. De esta forma, podrán definirse los objetivos e indicadores, tanto atendiendo al conjunto de la plantilla, como por separado en función del sexo.

Con este diagnóstico la empresa podrá establecer el alcance que tendrá la implantación de la perspectiva de género en su SGPRL⁴.

2 | Planificar

Política de prevención de riesgos laborales

La política de empresa es el instrumento esencial en la transformación y evolución de la cultura preventiva de riesgos laborales hacia otra donde se adopte la perspectiva de género, pues en ella se plasman las actitudes y creencias compartidas por la plantilla. Es la vía a través de la cual gerencia muestra su compromiso con los valores, misión y visión de la organización.

Incluir en ella la perspectiva de género, es otorgarle la importancia que la empresa da al tratamiento diferenciado, que no discriminatorio, entre hombres y mujeres para obtener la misma igualdad de trato en cuanto a su seguridad y salud en su puesto de trabajo. No olvidemos que no discriminar, implica tratar de manera distinta supuestos diferentes, mientras que si tratáramos igual ambos sexos, estaríamos discriminando a las personas por no tener en consideración sus particularidades.

³ Artículo 20. Adecuación de las estadísticas y estudios.

⁴ Esta información aunque necesaria no es suficiente para la elaboración de un plan de igualdad según lo regulado por la LOI, artículo 2 "En el caso de las empresas de cincuenta o más trabajadores, las medidas de igualdad a que se refiere el apartado anterior deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad, con el alcance y contenido establecidos en este capítulo, que deberá ser asimismo objeto de negociación en la forma que se determine en la legislación laboral".

03 | Actuar

Organización y responsabilidades preventivas

La actual legislación en materia preventiva, expone la obligatoriedad, por parte del empresario, de organizar los recursos necesarios para el desarrollo de las actividades preventivas de acuerdo a alguna de las modalidades contempladas en el artículo 10 del Reglamento de los Servicios de Prevención 39/1997 (en adelante RSP), previa consulta con los trabajadores o sus representantes o delegados de prevención.

Uniéndolo este precepto junto con la perspectiva de género, la empresa debe:

- Garantizar la consulta sobre la modalidad preventiva a adoptar, donde participen personas de distinto género de manera paritaria.
- De optar por la modalidad preventiva con recursos personales propios, hacerlo de forma que estén representados de forma equilibrada ambos géneros.
- Si por el contrario, se opta por recursos externos, como los servicios de prevención ajenos, es recomendable escoger aquellos que han adoptado una política de trabajo basada en la igualdad y la perspectiva de género.

Independientemente de la modalidad escogida, deberán asignarse funciones y atribuciones en materia preventiva tanto a hombres como a mujeres por igual, incluyendo:

- **Líderes de equipo.** La incorporación de ambos géneros es esencial para la integración de la prevención, pues aporta información desde ópticas distintas, enriqueciendo el SGPR.
- **Coordinador/a de prevención.** Personas cuya función principal es coordinar en materia preventiva los recursos internos con los externos (con el servicio de prevención ajeno, entidades formativas, ante coordinación de actividades empresariales, etc.). Esta paridad de género en este cargo ayudará a la integración de esta perspectiva en el sistema de gestión de prevención de riesgos laborales.
- **Equipo directivo.** Atribución de responsabilidades en los diferentes niveles de la Dirección atendiendo a que haya personas de distinto sexo de forma equilibrada. La importancia de su asignación en actuaciones en materia preventiva es vital en la consecución de esta nueva perspectiva de género.

Esta elección de personal debe ser acorde con las características de la organización y jerarquía de la empresa. Cuanto más equilibrada sea la representación de género, más fácil será que estas responsabilidades sean distribuidas de forma equitativa entre ambos sexos. Esta asignación de responsabilidades entre hombres y mujeres conllevará, como se ha expuesto el apartado 1 | **"Identificación de la situación actual de la empresa"**, un primer análisis y diagnóstico de los perfiles existentes y de cómo éstos están representados en el organigrama de la empresa. Si es necesario, con el objetivo de garantizar esta paridad de sexos con funciones en materia preventiva, se ofrecerá formación para desarrollar las competencias necesarias que conlleve la nueva atribución de funciones.



Evaluación de riesgos

En términos generales, la LPRL define la evaluación de riesgos laborales como *"el proceso dirigido a estimar la magnitud de aquellos riesgos que no hayan podido evitarse, obteniendo la información necesaria para que el empresario esté en condiciones de tomar una decisión apropiada sobre la necesidad de adoptar medidas preventivas y, en tal caso, sobre el tipo de medidas que deben adoptarse"* (artículo 3.1 del RSP).

La variable del sexo en la evaluación de riesgos laborales es un requerimiento legal, por ello, es indispensable valorar la exposición de mujeres embarazadas o en periodo de lactancia por ser un requerimiento legal. No obstante, ello no es suficiente si se pretende adoptar esta nueva perspectiva.

La Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo, en su Fact 43 expone que *"la evaluación de riesgos deberá tener en cuenta los aspectos de los géneros, sus diferencias y desigualdades"*. Para ello deben utilizarse instrumentos sensibles a las diferencias de género, identificando y evaluando así los riesgos a los que están expuestos hombres y mujeres considerando quien ocupa y realiza las tareas del puesto de trabajo.

Antes de llevar a cabo la evaluación de riesgos hay que prestar atención a:

- Evitar estereotipos o ideas preconcebidas como que el trabajo de las mujeres es más liviano y el de los hombres más peligroso, poniendo especial atención en las actividades consideradas "feminizadas" o "masculinizadas".
- Valorar e identificar si existen mujeres en puestos "masculinizados" u hombres en puestos "feminizados".
- Tener presente que muchos métodos utilizados en la evaluación de riesgos laborales, contemplan criterios que se focalizan en los daños físicos y de carácter inmediato, dejando en un segundo término los riesgos ergonómicos y psicosociales, que fundamentalmente son aquellos a los que están más expuestas las mujeres.
- Incluir la participación de mujeres y hombres en el proceso de evaluación, dotándola de esta nueva visión de género.

El primer paso en la evaluación de riesgos, es contemplar las condiciones de trabajo⁵ que puedan influir en la generación de un riesgo para la salud y seguridad de las personas trabajadoras atendiendo a la variable del sexo:

- Considerando las características generales de los locales, instalaciones, equipos, herramientas, utensilios, materiales, etc. en relación a si quien lo ocupa y/o utiliza, es hombre o mujer.

- Investigando, si hombres y mujeres en un mismo puesto de trabajo desarrollan las mismas tareas y, de ser así, si las realizan del mismo modo. Se trata de detectar las posibles diferencias y desigualdades.

- Identificando a las personas expuestas, en función de si son hombres y mujeres, a los agentes físicos, químicos y biológicos presentes en el ambiente de trabajo.

- Valorando el grado de implantación de los procedimientos, en la utilización de productos, maquinaria, etc. en relación al sexo.

- Identificando las características ergonómicas de las tareas y cómo las desarrollan los hombres y las mujeres.

- Determinando los aspectos psicosociales a los que están expuestos ambos sexos, como carga de trabajo, organización de tareas, etc.

Por supuesto, todo ello, sin olvidar la protección a la maternidad. El artículo 26 de la LPRL expone que *"en la evaluación de riesgos laborales debe determinarse la naturaleza, el grado y la duración de la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de las trabajadoras o del feto, en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico. Si los resultados de la evaluación revelasen un riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia de las citadas trabajadoras, el empresario adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada. Dichas medidas incluirán, cuando resulte necesario, la no realización de trabajo nocturno o de trabajo a turnos"*.

Planificación de actividades preventivas

Tras la evaluación de riesgos laborales, donde éstos se han identificado y valorado, deben planificarse las acciones preventivas, es decir, qué actividades o medidas se adoptarán para evitar o disminuir los riesgos detectados.

Según dispone la normativa, para cada una de estas actividades se asigna un periodo de tiempo, su coste

⁵ La LPRL define como condición de trabajo cualquier característica del mismo que pueda tener una influencia significativa en la generación de riesgos para la seguridad y la salud del trabajador.

económico y los responsables de su realización. Esto conlleva, por un lado, una toma de decisiones sobre la medida a adoptar y por el otro, una asignación de responsables para que se lleve a cabo.

En la toma de decisiones, además del personal técnico que asesore, debe participar de forma representativa toda la jerarquía de la empresa y de forma equilibrada personas de ambos sexos.

En cuanto la asignación de responsabilidades (tal y como se ha expuesto en el apartado **3 | Organización y responsabilidades preventivas**) debe efectuarse de forma que estén representados ambos sexos del modo más equilibrado posible. Además, debe considerarse la posibilidad de asignar como responsable a una mujer cuando la medida a aplicar afecte directamente a puestos ocupados por mujeres, o a un hombre cuando éstos sean los que ocupen el puesto.

Adicionalmente a los resultados obtenidos por la evaluación de riesgos, la planificación también se nutre de otras acciones, las cuales a su vez, deben impregnarse de esta perspectiva de género:

- Propuestas realizadas por parte del personal. Garantizar que ambos géneros tienen acceso al sistema establecido para poder realizar propuestas.
- Visitas de control. Asegurar que las visitas de control sean realizadas por hombres y mujeres, en los distintos puestos y tareas de trabajo.
- Accidentes o enfermedades profesionales en el trabajo. Intervenir en la propuesta de medidas correctoras de personal de ambos géneros (aspecto desarrollado en el posterior apartado 10 "Accidentes: actuación, notificación, investigación y análisis").

La elección de estas medidas debe realizarse atendiendo a los principios de acción preventiva⁶ establecidos en el artículo 15 de la LPRL, en cuyo apartado d) la adopción de la perspectiva de género cobra importancia: "*Adaptar el trabajo a la persona, en particular en lo que respecta a la concepción de los puestos de trabajo, así como a la elección de los equipos y los métodos de trabajo y de producción, con miras, en particular, a atenuar el trabajo monótono y repetitivo y a reducir los efectos del mismo en la salud*".

Esto implica:

- **Adaptar el trabajo a la persona.** Afirmación neutra que puede conllevar desigualdades si se toma la decisión considerando solo uno de los dos sexos. Es necesario conocer el género de las personas que ocupan el puesto, dado que se trata de una información necesaria para la adaptación al puesto respecto a la distribución de los elementos, la organización de tareas, de tiempos, etc.
- **Elección de los equipos.** el diseño, el tamaño y el peso de éstos deben estimarse en función de quien los use. En este sentido, debe considerarse que las herramientas y equipos están diseñados para el cuerpo masculino, así que deberá realizarse un esfuerzo para encontrar y determinar lo más adecuado para cada persona independientemente de su género.
- **Métodos de trabajo y organización.** En el orden de las tareas, la organización del tiempo, etc. debe considerarse el género, para una correcta interacción entre la vida privada y laboral.

⁶ El artículo 15 de la LPRL, establece que el empresario aplicará las medidas, con arreglo a los siguientes principios generales:

- a) Evitar los riesgos.
- b) Evaluar los riesgos que no se puedan evitar.
- c) Combatir los riesgos en su origen.
- d) Adaptar el trabajo a la persona, en particular en lo que respecta a la concepción de los puestos de trabajo, así como a la elección de los equipos y los métodos de trabajo y de producción, con miras, en particular, a atenuar el trabajo monótono y repetitivo y a reducir los efectos del mismo en la salud.
- e) Tener en cuenta la evolución de la técnica.
- f) Sustituir lo peligroso por lo que entrañe poco o ningún peligro.
- g) Planificar la prevención, buscando un conjunto coherente que integre en ella la técnica, la organización del trabajo, las condiciones de trabajo, las relaciones sociales y la influencia de los factores ambientales en el trabajo.
- h) Adoptar medidas que antepongan la protección colectiva a la individual.
- i) Dar las debidas instrucciones a los trabajadores.

Consulta, participación e información Formación

De acuerdo con la legislación en la materia de prevención de riesgos laborales, el empresario deberá consultar a los trabajadores, y permitir su participación en el ámbito de la seguridad y la salud en el trabajo. En el marco de este mandato, se procurará que estén representados de forma equilibra a ambos sexos en los procesos de consulta y participación.

La consulta debe estar presente en todos los aspectos del sistema de gestión de la prevención de riesgos laborales. Desde su diseño y adopción, hasta el cumplimiento de las medidas preventivas y en ambos sexos, quedando representadas sus aportaciones de forma equitativa. Para ello, la empresa debe garantizar que hombres y mujeres accedan a los procesos de participación. Según datos de la Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo⁷ la participación de las mujeres es muy inferior a la de los hombres (que ya de por sí es reducida). Es importante fomentarla, sobre todo en el sexo femenino.

Asimismo, todo el personal debe ser informado sobre los riesgos que afecten a la empresa en su conjunto, los específicos de su puesto y/o tareas que desarrolle, así como de las medidas de protección y las que debe adoptar en caso de emergencia. En el contexto que nos ocupa, debe considerarse principalmente:

- Elaborar fichas de riesgos e instrucciones de trabajo diferenciadas por sexo, incluyendo los elementos propios de cada uno de ellos que hayan surgido en la evaluación de riesgos.
- Información del uso de EPIs en función de quien los use. Este punto es esencialmente relevante, si se han elegido distintos modelos de EPIs entre hombres y mujeres.

Para poder llevar a cabo la consulta, participación y la información, es necesario establecer los canales de comunicación internos para ello. En la adopción de esta perspectiva de género, debe considerarse el lenguaje y/o imágenes utilizadas, evitando lo que pueda ser sexista o que refleje desigualdades entre sexos.

La LPRL en su artículo 19 expone que debe *"garantizarse que cada trabajador recibe una formación teórica y práctica, suficiente y adecuada, en materia preventiva con el fin de que desarrolle las habilidades necesarias que las condiciones de trabajo requieren... Centrada específicamente en su puesto de trabajo o función, adaptada a la evolución de los riesgos y a la aparición de otros nuevos y repetirse periódicamente, cuando fuera necesario"*. En consecuencia, incorporar la perspectiva de género conlleva:

- Una formación dirigida al personal que esté acorde con la evaluación de riesgos, incluyendo en su caso las diferencias de exposición a riesgos entre sexos.
- Formación dirigida a líderes de equipos, capacitándolos para detectar posibles exposiciones a riesgos de sus equipos con perspectiva de género.
- Impartir a todo el personal formación específica en acoso laboral y sexual⁸. En esta cuestión es importante hacer un apunte. Además de evaluar los riesgos, a los cuales están expuestas fundamentalmente las personas de forma diferenciada, es necesario que se fomente, de forma explícita, una política de tolerancia cero hacia este tipo de violencia realizando formaciones e informando de ello a toda la plantilla.
- Detectar la necesidad de formación en materia de igualdad. Además de formar en materia preventiva, será necesario incluir contenido sobre igualdad en las formaciones. Esta formación será más completa y profunda en personas con responsabilidades específicas en materia preventiva (técnico/a de riesgos laborales, coordinador/a con el servicio de prevención, trabajador/a designado, delegados y delegadas de prevención, etc.).
- En la medida de lo posible, esta formación se realizará en un horario donde todo el personal pueda asistir respetando la conciliación laboral y familiar.
- Cuando la formación sea impartida por personal externo, es recomendable elegir entidades que hayan adoptado una política de trabajo basada en la igualdad y perspectiva de género.
- Analizar y valorar el material didáctico utilizado en las formaciones e informaciones: lenguaje no sexista, imágenes donde queden representados ambos sexos, sin estereotipos ligados al sexo, etc.

⁷ Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo 2011 publicada por el INSST.

⁸ La LOI, en su artículo 48 especifica que, "con la finalidad de prevenir el acoso sexual y por razón de sexo, las empresas tendrán que negociar con la representación de las personas trabajadoras medidas como la elaboración y la difusión de códigos de buenas prácticas, así como realizar campañas informativas y de formación".

Vigilancia de la salud

Si se dispone de una evaluación de riesgos realizada desde la perspectiva de género en la cual se haya tenido en cuenta el sexo de la persona trabajadora que ocupa cada puesto de trabajo, será posible que los protocolos a aplicar en los exámenes de salud específicos puedan tener este enfoque de género. En esta vigilancia de la salud individual también se tendrá en cuenta el sexo a la hora de valorar los efectos sobre la salud respecto a los factores de riesgo a los que está expuesta.

Además, se tendría que tener en consideración el sexo de la persona trabajadora cuando se analicen los resultados de la vigilancia de la salud y de la evaluación de los riesgos con criterios epidemiológicos para así poder conocer los efectos sobre la salud en hombres y mujeres de forma diferenciada permitiéndonos poder llevar a cabo las correspondientes medidas preventivas a adoptar adecuadas a las características de cada persona y de su sexo.

Hay que tener presente que acorde con la LOI y la modificación que ésta realiza en la LPRL en su artículo 4 sobre el tratamiento de la información, ésta se debería realizar de forma segregada por sexos. De esta forma es posible conocer los puestos ocupados por hombres y mujeres, identificar la exposición a los riesgos laborales más frecuentes para cada sexo y valorar los efectos sobre la salud de forma diferenciada (tipo de patología, duración de las mismas, etc.).



Equipos de protección individual

Según el Real Decreto 773/1997, de 30 de mayo, sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud relativas a la utilización por los trabajadores de equipos de protección individual se entenderá por equipo de protección individual (en adelante EPI), *"cualquier equipo destinado a ser llevado o sujetado por el trabajador para que le proteja de uno o varios riesgos que puedan amenazar su seguridad o su salud, así como cualquier complemento o accesorio destinado a tal fin"*.

El mencionado Real Decreto, en su artículo 5 apartado b), expone que hay que *"tener en cuenta las condiciones anatómicas y fisiológicas y el estado de salud del trabajador"*. Ello significa que éste debe adaptarse a su usuario final ya sea hombre o mujer.

No obstante, examinando estos equipos, se observa que en su fabricación se ha puesto el acento en el género masculino. Esto puede ser así, debido a que la mayor frecuencia de uso de EPIs se encuentra en sectores muy "masculinizados". La introducción de la mujer en todos los sectores y puestos de trabajo, conllevará un esfuerzo por parte de los fabricantes, dirigido a elaborar EPIs en función del sexo.

Las mujeres y los hombres son física y biológicamente diferentes. Los datos antropométricos demuestran que no sólo lo son en tamaño, sino también en su anatomía, pues la masa corporal, las proporciones, las medidas y las tallas son distintas. Ante esto es habitual que las empresas erróneamente escojan EPIs de tallas más pequeñas para las mujeres, sin embargo ello no implica necesariamente que con ello se consiga la adaptación del mismo al cuerpo. En consecuencia, a menudo el resultado deriva en que sea la propia trabajadora quien lo adapte (por ejemplo remangando mangas de camisa), con lo que puede ocurrir que se añada un nuevo riesgo. Un EPI adaptado es aquel que contempla las curvas femeninas en la confección de ropa, como pantalones, o las dimensiones y forma del pie elaborando un calzado que contemple el talón más estrecho, etc.

En síntesis, se trata de que en la elección de estos equipos también se consideren las diferencias individuales de las mujeres y, como no, también de los hombres fuera de la "media".

Investigación y análisis

Bajo la perspectiva del género, el análisis de los accidentes, incidentes y enfermedades profesionales debe realizarse atendiendo al sexo de la persona trabajadora, desagregando la información y considerando los hombres y mujeres por separado además de hacerlo de forma conjunta. Esto supone atender al sexo de la persona en:

- El tratamiento de los datos extraídos de las investigaciones.
- La implantación de las medidas correctoras.
- El establecimiento de indicadores de las medidas establecidas.

Además de las investigaciones, cualquier otro análisis que se lleve a cabo en materia de prevención de riesgos laborales, debe incorporar esta visión del trabajo, explotando los datos según el sexo del trabajador. Deben plantearse y responderse las cuestiones a tratar, diferenciando si éstas van dirigidas a mujeres, hombres o a ambos. Por ejemplo, incluir esta variable en:

- Las encuestas post-formación, incluyendo el ítem de mujer y hombre así como preguntas con perspectiva de género.
- Informando de manera distribuida a hombres y mujeres.
- En la realización de encuestas sobre cualquier aspecto de prevención de riesgos laborales.
- Mediciones y controles en los puestos de trabajo y tareas ocupados por hombres y mujeres.

Con ello, se conseguirá un análisis diferencial que ayudará a:

- Detectar posibles desigualdades entre sexos en materia de seguridad y salud laboral.
- Identificar estereotipos que interactúen negativamente con la forma de trabajar y por ende, en los riesgos a los cuales puedan estar expuestos.
- Informar de manera útil y adaptada a las necesidades de ambos sexos.

Coordinación de actividades empresariales

En la coordinación de actividades empresariales también tiene cabida la perspectiva de género. En este sentido debe valorarse:

- La elección de empresas (proveedores, contratistas, empresas de trabajo temporal, etc.) que además del cumplimiento de la normativa en prevención de riesgos laborales, adopten la perspectiva de género con una política de igualdad entre su personal.
- Que la información a suministrar a estas empresas se realice desde una perspectiva de género. Por ello, deberá conocerse, previamente, el personal que accederá a las instalaciones versus los productos a utilizar, las materias primas, la maquinaria y herramientas, etc.
- En las consideraciones previas al inicio de los trabajos de estas empresas externas, la empresa debe adoptar esta perspectiva en la identificación de los riesgos existentes, en las medidas preventivas de aplicación, así como en las medidas de emergencia.



4 | SEGUIMIENTO

Control y revisión de la actuación preventiva

Este nuevo sistema de gestión de prevención de riesgos laborales con perspectiva de género, debe someter a control y revisión las actuaciones llevadas a cabo en la materia.



Se trata de comprobar si las acciones realizadas, así como las medidas preventivas implantadas, han sido las adecuadas para alcanzar los objetivos previamente establecidos. En concreto, es recomendable:

- Establecer el grado de consecución de los objetivos inicialmente, valorando si éstos han tenido un impacto en la mejora de la seguridad y salud de mujeres y hombres y en qué grado para cada uno de ellos.
- Valorar la idoneidad de los indicadores de seguimiento y sus resultados y si éstos realmente miden los objetivos establecidos, diferenciado entre ambos sexos.
- Identificar los posibles errores y establecer medidas correctoras, así como valorar si es necesario establecer nuevos objetivos e indicadores o hacer alguna modificación de los ya existentes.

III | Legislación

Desde un punto de vista legal, no existe una legislación en materia de riesgos laborales desagregada por sexos. En este sentido la única normativa existente es la referente a la reproducción y estado biológico derivado del embarazo, situaciones ante las cuales la empresa debe garantizar la seguridad y salud en el trabajo. No obstante, sí existe legislación en materia de igualdad a nivel internacional, europeo y estatal que debe considerarse.

A nivel mundial

La **Declaración Universal de Derechos Humanos**⁹, elaborada y acordada por representantes de todas las regiones del mundo, establece que *"todos los seres humanos son libres e iguales"*. En su preámbulo, y posteriormente en sus artículos 7 y 23, ya se expone el derecho fundamental de igualdad entre hombres y mujeres.

El **Consejo Económico y Social de las Naciones Unidas**¹⁰, en su informe para la Asamblea General de 1997, define la incorporación de la perspectiva de género como *"el proceso de evaluar las consecuencias que tiene para los hombres y las mujeres cualquier acción planificada, incluida la legislación y las políticas o programas, en cualquier sector y a todos los niveles. Es una estrategia para hacer de los problemas y experiencias de las mujeres y de los hombres una dimensión integral del diseño, la ejecución, la vigilancia y la evaluación de las medidas, en todas las esferas políticas, económicas y sociales, de manera que las mujeres y los hombres se beneficien por igual y no se perpetúe la desigualdad. El objetivo último es conseguir la igualdad de género"*. Esta nueva perspectiva, (adoptada en todas sus políticas y programas, por parte de organismos como la Organización Mundial de la Salud (OMS) o la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO)), es la que deben asumir y adoptar las empresas a todos los niveles y en concreto, en el ámbito de la prevención de riesgos laborales.

La **Organización Internacional del Trabajo** (en adelante OIT), bajo los principios de la no discriminación y promoción de la igualdad, ha elaborado numerosos convenios con el objeto de mejorar las condiciones de trabajo de ambos sexos y de protección hacia la salud de la mujer trabajadora y de su hijo (durante el embarazo, parto reciente o periodo de lactancia).

En este mismo sentido, la OIT define el Trabajo Decente como aquel que da *"la oportunidad de acceder a un empleo productivo que genere un ingreso justo, la seguridad en el lugar de trabajo y la protección social para las familias, mejores perspectivas de desarrollo personal e integración social, libertad para que los individuos expresen sus opiniones,*

se organicen y participen en las decisiones que afectan sus vidas, y la igualdad de oportunidades y trato para todos, mujeres y hombres". Sus normas internacionales sirven de referencia en la actuación y elaboración de normativa europea.

A nivel de Europa

La **Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea**, con valor jurídico, recoge un conjunto de derechos personales, políticos, económicos y sociales de los ciudadanos y residentes de la UE. De entre todos los derechos, libertades y principios que reconoce, destaca su artículo 23 sobre la igualdad entre mujeres y hombres: *"Debe garantizarse la igualdad entre mujeres y hombres en todas las áreas, incluido el empleo, el trabajo y la remuneración. El principio de igualdad no impedirá el mantenimiento o la adopción de medidas que prevean ventajas específicas a favor del sexo subrepresentado"*.

En cuanto a prevención de riesgos laborales, la **Directiva 92/85/CEE** del Consejo, de 19 de octubre de 1992, establece la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y la salud en el trabajo de las trabajadoras embarazadas, que hayan dado a luz o en periodo de lactancia.

Esta directiva establece las directrices para la evaluación de los agentes químicos, físicos y biológicos, así como los procedimientos industriales considerados como peligrosos para la salud o la seguridad de las trabajadoras (embarazadas, que hayan dado a luz o en periodo de lactancia) para así poder determinar las medidas que deberán adoptarse en relación a la salud y seguridad en el trabajo.

A nivel de España

La **Constitución Española de 1978**, en el artículo 14 de su capítulo segundo "Derechos y Libertades", expone: *"Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social"*.

En relación a la normativa que regula la de prevención de riesgos laborales, encontramos la **Ley 31/1995**, de 8 de noviembre, que establece la obligatoriedad por parte del empresario de identificar los riesgos y peligros del lugar de trabajo para la salud de trabajadores y en concreto los de la mujer (embarazada, tras el parto o periodo de lactancia). En concreto, su artículo 26.1 "Protección de la maternidad", dispone lo siguiente: *"La evaluación de los riesgos a que se refiere el artículo 16 de la presente Ley deberá comprender*

⁹ Declaración proclamada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en París, el 10 de diciembre de 1948.

¹⁰ Informe del Consejo Económico y Social correspondiente a 1997, A/52/3, capítulo IV.

la determinación de la naturaleza, el grado y la duración de la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de las trabajadoras o del feto, en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico. Si los resultados de la evaluación revelasen un riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia de las citadas trabajadoras, el empresario adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada. Dichas medidas incluirán, cuando resulte necesario, la no realización de trabajo nocturno o de trabajo a turnos."

La modificación por parte del RD 298/2009¹¹, del RD 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el **Reglamento de los Servicios de Prevención**, implicó la promoción de la mejora de la seguridad y salud en el trabajo de las trabajadoras (embarazadas, que hubieran dado a luz o estuvieran en periodo de lactancia), al exponer la obligatoriedad por parte de la empresa de realizar una evaluación inicial de riesgos, cuando el puesto de trabajo fuera ocupado por personal especialmente sensible por sus características personales o estado biológico conocido, a alguna de dichas condiciones.

En este mismo Real Decreto, se introdujeron¹² los listados ejemplificativos de riesgos a prevenir durante el embarazo y lactancia, transponiendo la Directiva 92/85/CEE, que prevé, en sus Anexos I y II, una lista no exhaustiva de agentes, procedimientos y condiciones de trabajo que pueden influir negativamente en la salud de la mujer (embarazada o periodo de lactancia) o la de su hijo (fetal o lactante).

Cabe una mención especial a la **Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres**, en materia de salud de la mujer, dado que ha incluido la perspectiva de género en la salud, y más específicamente en la salud laboral en su artículo 27.3. "Integración del principio de igualdad en la política de salud":

"3. Las Administraciones públicas, a través de sus Servicios de Salud y de los órganos competentes en cada caso, desarrollarán, de acuerdo con el principio de igualdad de oportunidades, las siguientes actuaciones:

- a) La adopción sistemática, dentro de las acciones de educación sanitaria, de iniciativas destinadas a favorecer la promoción específica de la salud de las mujeres, así como a prevenir su discriminación.

b) El fomento de la investigación científica que atienda las diferencias entre mujeres y hombres en relación con la protección de su salud, especialmente en lo referido a la accesibilidad y el esfuerzo diagnóstico y terapéutico, tanto en sus aspectos de ensayos clínicos como asistenciales.

c) La consideración, dentro de la protección, promoción y mejora de la salud laboral, del acoso sexual y el acoso por razón de sexo".

Esta misma normativa, en su disposición adicional duodécima, establece modificaciones de la LPRL, añadiendo un nuevo apartado en el artículo 5:

«4. Las Administraciones públicas promoverán la efectividad del principio de igualdad entre mujeres y hombres, considerando las variables relacionadas con el sexo tanto en los sistemas de recogida y tratamiento de datos como en el estudio e investigación generales en materia de prevención de riesgos laborales, con el objetivo de detectar y prevenir posibles situaciones en las que los daños derivados del trabajo puedan aparecer vinculados con el sexo de los trabajadores.»

Asimismo modifica el párrafo primero del apartado 2 y el apartado 4 del artículo 26, quedando redactados en los siguientes términos:

«2. Cuando la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo no resultase posible o, a pesar de tal adaptación, las condiciones de un puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto, y así lo certifiquen los Servicios Médicos del Instituto Nacional de la Seguridad Social o de las Mutuas, en función de la Entidad con la que la empresa tenga concertada la cobertura de los riesgos profesionales, con el informe del médico del Servicio Nacional de Salud que asista facultativamente a la trabajadora, ésta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado. El empresario deberá determinar, previa consulta con los representantes de los trabajadores, la relación de los puestos de trabajo exentos de riesgos a estos efectos.»

«4. Lo dispuesto en los números 1 y 2 de este artículo será también de aplicación durante el período de lactancia natural, si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo y así lo certifiquen los Servicios Médicos del Instituto Nacional

¹¹ Real Decreto 298/2009, de 6 de marzo, por el que se modifica el Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de Servicios de Prevención, en relación con la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y salud en el trabajo de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en período de lactancia.

¹² Tras la modificación el RD 298/2009.

de la Seguridad Social o de las Mutuas, en función de la Entidad con la que la empresa tenga concertada la cobertura de los riesgos profesionales, con el informe del médico del Servicio Nacional de Salud que asista facultativamente a la trabajadora o a su hijo. Podrá, asimismo, declararse el pase de la trabajadora afectada a

la situación de suspensión del contrato por riesgo durante la lactancia natural de hijos menores de nueve meses contemplada en el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, si se dan las circunstancias previstas en el número 3 de este artículo.



IV | Bibliografía

Marco normativo

- Naciones Unidas. Asamblea General. Consejo Económico y Social. Resoluciones y decisiones aprobadas por el Consejo Económico y Social en su período de sesiones sustantivo de 1998 E/1998/INF/3/Add.2.
- Declaración Universal de Derechos Humanos. Adoptada y proclamada por la Asamblea General en su resolución 217 A (III), de 10 de diciembre de 1948.
- Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales. Boletín Oficial del Estado, núm. 269, de 10 de noviembre de 1995.
- Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los servicios de prevención. Boletín Oficial del Estado, núm. 27, de 31 de enero de 1997.
- Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras (modifica art 26 de la Ley 31/95). Boletín Oficial del Estado, núm. 266, de 6 de noviembre de 1997.
- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y hombres. Boletín Oficial del Estado, núm. 71, de 23 de marzo de 2007.
- Organización Internacional del trabajo: C-100 - Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951(núm. 100).
- Organización Internacional del trabajo: C-111 Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación) (núm. 111).
- Organización Internacional del trabajo: C-156 Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares (núm. 156).
- Organización Internacional del trabajo: C-183 Convenio sobre la protección de la maternidad, 2000 (núm. 183).

Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el trabajo. Notas técnicas de prevención (NTP)

- NTP 657: Los trastornos músculo-esqueléticos de las mujeres (I): exposición y efectos diferenciales.
- NTP 658: Los trastornos músculo-esqueléticos de las mujeres (II): recomendaciones preventivas.
- NTP 612: Protección y promoción de la salud reproductiva: funciones del personal sanitario del servicio de prevención.
- NTP 664: Lactancia materna y vuelta al trabajo.

FACTs de Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo

- Las cuestiones de género en relación con la seguridad y la salud en el trabajo (Facts 42). Bélgica: Oficina de Publicaciones Oficiales de las Comunidades Europeas, 2003.
- La inclusión de los aspectos de género en la evaluación de riesgos (Facts 43). Bélgica: Oficina de Publicaciones Oficiales de las Comunidades Europeas, 2003.

Otras referencias bibliográficas

- Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo. 2015 6ª EWCS. España - Año 2017.
- Instituto Nacional de Estadística 2019. Encuesta población activa.
- Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST). Condiciones de trabajo según género en España 2015 (2018).
- Cataluña. Generalitat. Departamento de Trabajo. 10 porqués para una salud y una seguridad laboral con perspectiva de género.
- Ministerio de igualdad 2015. Materiales divulgativos. Implantación de planes de Igualdad en organizaciones laborales.
- Osalan (2017) Pautas para la integración de la perspectiva de género en la prevención de riesgos laborales.



www.egarsat.es

902 333 276

egarsat@egarsat.es