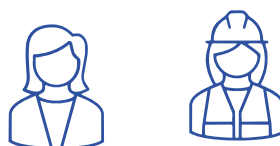


● ● ● Integración de la perspectiva
● ● ● de género en las empresas
● ● ● con Servicio de Prevención Propio
(SPP) o Servicio de Prevención
Mancomunado (SPM)



● Integración de la perspectiva de género en las empresas con Servicio de Prevención Propio (SPP) o Servicio de Prevención Mancomunado (SPM)

Edición: 1.ª edición, marzo 2026.

© Administración de la Comunidad Autónoma de Euskadi / Euskadiko Autonomia Erkidegoko Administrazioa.

OSALAN-Instituto Vasco de Seguridad y Salud Laborales / Laneko Segurtasun eta Osasunerako Euskal Erakundea.

Edita: OSALAN-Instituto Vasco de Seguridad y Salud Laborales / Laneko Segurtasun eta Osasunerako Euskal Erakundea.

Camino de la Dinamita, s/n - 48903 Barakaldo (Bizkaia).

Internet: www.osalan.euskadi.eus

Autoría: Clara de la Vera López (AUREN), María Astier Álvarez (AUREN), Iván Pedraja Lomas (AUREN)

Fotocomposición e Impresión: Editorial MIC · www.editorialmic.com

Presentación

En el estudio denominado “Principales factores de género que inciden en la actitudes y comportamientos ante los riesgos laborales y en los daños derivados de los mismos”(O-SALAN, 2021) se realizó una aproximación a la opinión de las empresas vascas sobre la integración de la perspectiva de género en la PRL en el entorno empresarial de Euskadi y se plantearon propuestas de actuación; entre ellas, “mejorar el conocimiento de la actividad de las empresas en materia de igualdad y prevención de riesgos laborales para medir los avances realizados y las dificultades encontradas”.

Esta propuesta de avanzar en el conocimiento desde la perspectiva de género quedó recogida tanto en la Estrategia Vasca de Seguridad y Salud en el Trabajo 2021-2026 como en el Plan para la igualdad de mujeres y hombres 2021-2024 de Osalan.

El estudio que ahora presentamos forma parte de las actuaciones realizadas para avanzar en dicho conocimiento y tiene como objetivo analizar el grado de integración de la perspectiva de género en empresas ubicadas en Euskadi que cuentan con Servicio de Prevención Propio (SPP) o Servicio de Prevención Mancomunado (SPM). Estas empresas, por su capacidad técnica y organizativa, representan un entorno idóneo para avanzar en una gestión preventiva más inclusiva y equitativa.

Los resultados revelan que, aunque existe una sensibilización creciente sobre la importancia de incorporar la perspectiva de género en la PRL, su aplicación práctica aún presenta dificultades. Así, casi el 60 % de las empresas muestra una sensibilización media-alta respecto a la incorporación de la perspectiva de género, aunque no llegan al 50 % las que tienen un mandato explícito para integrarla en sus funciones preventivas. Además, el 91 % de las empresas reconoce que esta integración beneficia tanto a hombres como a mujeres, pero persisten debilidades como la falta de desagregación por sexo en los indicadores de PRL, la aún limitada consideración de las diferencias biológicas y de las desigualdades sociales en la evaluación de riesgos o la insuficiente implantación de protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo.

En el estudio se recogen, además, líneas de trabajo que las propias empresas identifican como necesarias para mejorar la integración de la perspectiva de género. En el marco de sus competencias y en el desarrollo de su política de igualdad, Osalan seguirá desarrollando actuaciones de investigación, sensibilización, asesoramiento y formación para apoyar la integración de la perspectiva de género en la gestión preventiva de las empresas.

Este estudio constituye un paso relevante hacia la construcción de entornos laborales más seguros, inclusivos y justos, y ofrece una hoja de ruta clara para avanzar en la integración efectiva de la perspectiva de género en la prevención de riesgos laborales.

Lourdes Iscar Reina

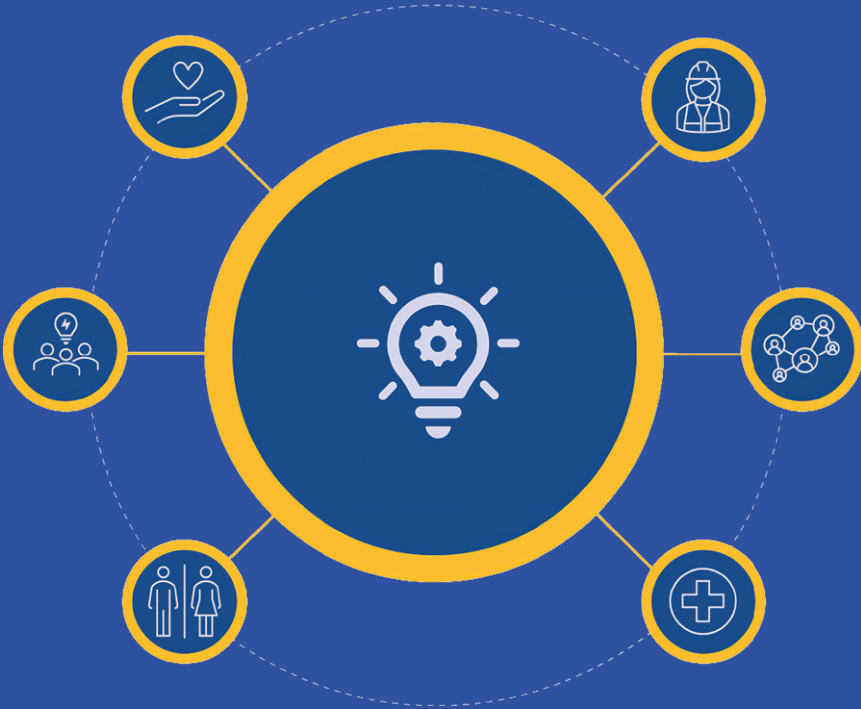
Directora general de Osalan-Instituto Vasco de Seguridad y Salud Laborales

Índice

Introducción	7
1. Enfoque metodológico del estudio	9
2. Revisión del marco normativo y estratégico	12
2.1. Marco normativo	13
2.1.1. Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales	13
2.1.2. Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención	14
2.1.3. Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres y Vidas Libres de Violencia Machista contra las Mujeres	15
2.1.4. Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres	16
2.1.5. Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual	16
2.1.6. 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	16
2.2. Marco estratégico	16
2.2.1. Marco Estratégico de la UE sobre seguridad y salud en el trabajo 2021-2027	17
2.2.2. Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo	18
2.2.3. Estrategia Vasca de Seguridad y Salud en el Trabajo 2021-2026	18
2.2.4. Estrategia Vasca de Empleo 2030	18
2.2.5. Otros documentos de interés	19
3. Caracterización de SPP, SPM y empresas relacionadas	20
3.1. ¿Qué son los SPP y los SPM?	21
3.2. ¿Qué empresas cuentan con SPP y SPM?	23
4. Análisis de la integración de la perspectiva de género en las empresas que cuentan con SPP o SPM	25
4.1. Perfil de las empresas con SPP y SPM en Euskadi	26
4.2. Caracterización del SPP/SPM	32
4.3. Evaluación del nivel de integración de la perspectiva de género en la PRL	36
Medidas adoptadas en la etapa de actividades previas	37
Medidas adoptadas en la etapa de organización del sistema	37
Medidas adoptadas en la etapa de asunción por parte del empresario o empresaria de los principios preventivos establecidos en la PRL	40
Medidas adoptadas en la etapa de evaluación de riesgos	44
Medidas adoptadas en la etapa de planificación de la actividad preventiva	48
Medidas adoptadas en la etapa de información a los trabajadores y trabajadoras	49
Medidas adoptadas en la etapa de formación de los trabajadores y trabajadoras	54

Medidas adoptadas en la vigilancia de la salud	55
Medidas adoptadas en la etapa de adquisición de equipos, productos y medios de protección	58
Medidas adoptadas en la etapa de coordinación de actividades empresariales	59
Medidas adoptadas en la etapa de contratación de personal o cambio de puesto de trabajo	60
Barreras, facilitadores y buenas prácticas para la integración de la perspectiva de género en la PRL	60
Conclusiones de la fase de encuestas	63
4.4. Visión de las empresas	67
4.4.1. Mesas de trabajo	67
4.4.2. Visión de las entidades participantes	69
Formación y sensibilización	70
Aplicación práctica y metodológica	71
Colaboración interna	73
Relación con instituciones y recursos externos	74
Evaluación de riesgos	75
4.5. Barreras y retos a la integración de la perspectiva de género en la PRL	77
4.5.1. Barreras externas	77
4.5.2. Barreras internas	78
4.6. Buenas prácticas	79
5. Propuestas de mejora	83
6. Conclusiones	87
7. Bibliografía	89
Anexo I: Cálculo de tamaño muestral	91

Introducción



La incorporación de la perspectiva de género en la gestión de la seguridad y salud en el trabajo es un paso imprescindible para garantizar entornos laborales más justos, saludables y eficaces. Las diferentes realidades de las empresas reflejan que los riesgos laborales no afectan por igual a mujeres y hombres, tanto por diferencias biológicas como por los roles sociales asignados, la división sexual del trabajo, las condiciones de empleo y los factores psicosociales.

En este contexto, el presente estudio tiene como objetivo aportar información sobre el grado de integración de la perspectiva de género en la gestión preventiva de las empresas con actividad en Euskadi que cuentan con Servicios de Prevención Propio (SPP) o Servicios de Prevención Mancomunado (SPM). El objeto de estudio ha consistido, por tanto, en entidades presentes en Euskadi que cuenten con sedes de trabajo que cumplan con alguno de los requerimientos fijados por el Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención, y que se encuentren sujetas a la obligación de disponer de este tipo de Servicios de Prevención.

Asimismo, el estudio también busca identificar las barreras con las que se encuentran las empresas para esta integración, buenas prácticas implementadas en este ámbito y propuestas de mejora que sirvan como base para orientar políticas públicas, estrategias y actuaciones dentro de las empresas en esta materia.

El análisis se enmarca dentro de las obligaciones y orientaciones recogidas en el marco normativo y estratégico, por el que se regula la elaboración y aplicación de las medidas en materia de Prevención de Riesgos Laborales (PRL) e Igualdad. A esto se suma el marco estratégico europeo y estatal en materia de seguridad y salud en el trabajo, que ya incluye la incorporación transversal de la igualdad de género como uno de sus ejes prioritarios.

Este estudio se centra específicamente en las organizaciones objeto de estudio con actividad en Euskadi y que disponen de SPP o SPM, dado que las organizaciones que cuentan con estos servicios poseen una mayor capacidad de actuación sobre la gestión preventiva y la posible inclusión de la perspectiva de género. El análisis parte de un enfoque integral, combinando datos cuantitativos obtenidos a partir de la encuesta realizada a las entidades y un análisis cualitativo a través de mesas de trabajo, con el objetivo de ofrecer una visión realista del punto de partida y de las oportunidades de avance en este ámbito clave para la equidad y la salud laboral.

Enfoque metodológico del estudio



A nivel metodológico, el presente informe ha contado con el desarrollo de las siguientes actividades principales:

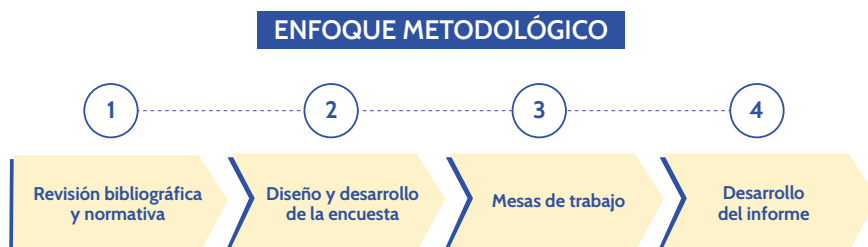


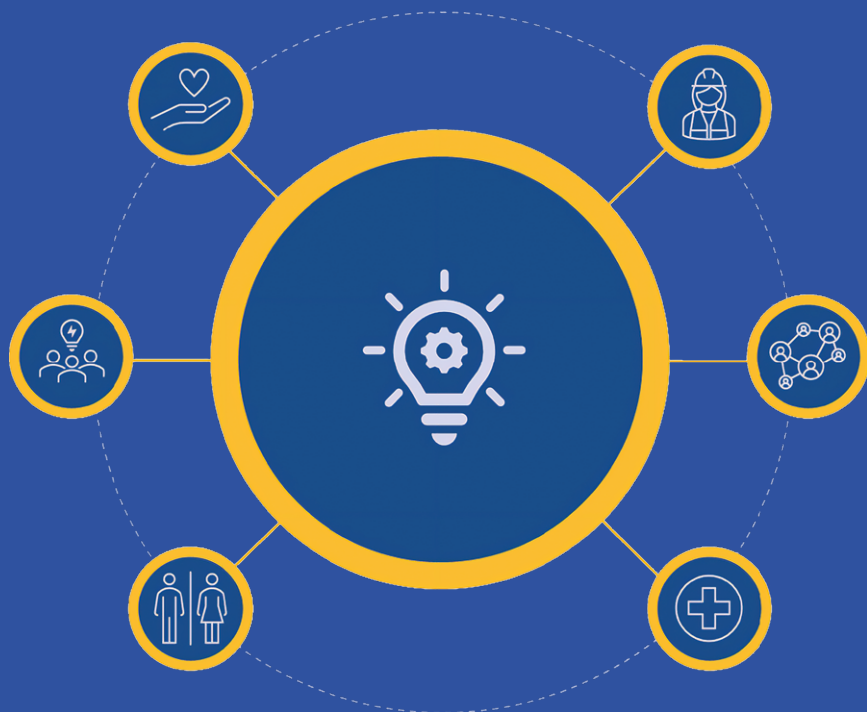
Imagen 1: Enfoque metodológico para la elaboración del estudio.

- **Revisión bibliográfica y normativa:** para la fundamentación de este informe, se ha revisado una serie de documentación ya publicada por OSALAN u otros agentes de interés en la materia que pudieran aportar información relevante para dotar de contexto y contenido al informe. Además, como se puede ver en el apartado 2.1, se han revisado las normas o documentos legales relevantes en materia de prevención de riesgos laborales y la integración de la perspectiva de género en estas.
- **Diseño y desarrollo de la encuesta:** una vez definido el marco contextual y normativo del presente estudio, se diseña una encuesta con la cual se compone la imagen sobre cómo se encuentra el desarrollo de la integración de la perspectiva de género entre las entidades definidas como objeto de estudio. Para ello, y tal y como se expondrá más adelante, se delimita el universo de estudio a aquellas entidades que, por normativa, deben contar con un Servicio de Prevención Propio (SPP) o Servicio de Prevención Mancomunado (SPM). El detalle de la metodología de obtención del tamaño muestral se detalla en el Anexo I: Cálculo de tamaño muestral. Así, el tamaño de la muestra ha dispuesto la participación de 77 entidades en el estudio, con un nivel de confianza del 90 % y un margen de error del 6 %. Una vez delimitado el universo del estudio y el tamaño de la muestra, se diseña el proceso desarrollo de encuestas, tanto el cuestionario como el contacto con las entidades.
- **Mesas de trabajo:** con el fin de dar contexto y ahondar en los datos obtenidos en la encuesta realizada entre las entidades objeto de estudio, se convocan seis mesas de trabajo. La finalidad de estas mesas de trabajo convocadas tras la recepción y tratamiento de los datos de las encuestas fue la de poder enriquecer los resultados obtenidos, recogiendo información cualitativa que pudiera ayudar a la interpretación de los datos obtenidos. Tanto la composición de estas mesas de trabajo como los resultados obtenidos pueden observarse en el apartado 4.4 del presente informe.

- Desarrollo del informe: tras el desarrollo del trabajo de campo (encuestas y mesas de trabajo), se extrajeron conclusiones de los resultados obtenidos, que permitieran identificar las barreras, buenas prácticas, y áreas de mejora para la integración de la perspectiva de género en la PRL.

La metodología aplicada ha permitido estructurar el proceso de recogida y análisis de información de forma que se asegurara la validez de los datos obtenidos y la coherencia en su interpretación. Con este marco metodológico como base, a continuación, se presentan los resultados obtenidos y el análisis correspondiente, que permitirán evaluar el grado de integración de la perspectiva de género entre las entidades participantes que cuentan con SPP y SPM.

Revisión del marco normativo y estratégico



2.1. Marco normativo

El presente marco normativo establece las bases en las que se apoya el estudio y que garantizan la igualdad entre hombres y mujeres en la prevención de riesgos laborales. En la Imagen 2 se presenta la legislación vigente en la materia:

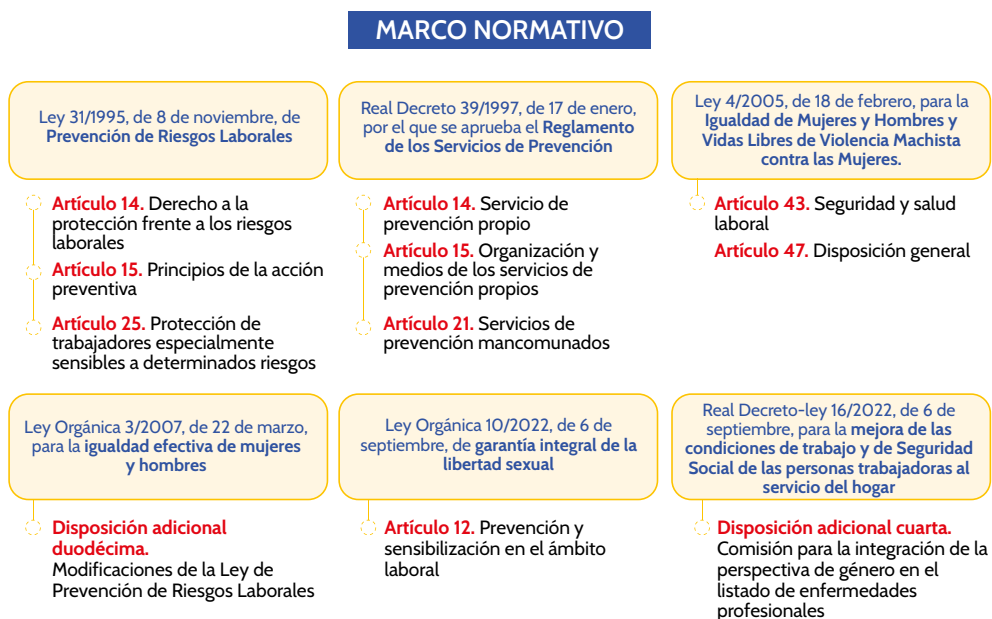


Imagen 2: Marco normativo empleado en el estudio.

2.1.1. Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales

En su artículo 14, se reconoce el derecho de las personas trabajadoras a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo, estableciendo la obligación de la persona empresaria de garantizarla mediante la adopción de las medidas necesarias. Se subraya la importancia de la prevención como principio fundamental, exigiendo la integración de la actividad preventiva en todos los niveles de la empresa y la planificación de la prevención desde el inicio. También se señala que este derecho es personal e intransferible, y que las personas trabajadoras no deben asumir costes por las medidas preventivas.

En el artículo 15, se establecen los principios de la acción preventiva, como evitar los riesgos, evaluar los que no se puedan evitar, combatirlos en su origen, adaptar el trabajo a la persona, y tener en cuenta la evolución de la técnica. También se destaca la planificación

preventiva, la sustitución de lo peligroso y la prioridad de las medidas colectivas frente a las individuales, así como dar instrucciones adecuadas al personal trabajador.

En el artículo 25, se trata la protección de las personas trabajadoras especialmente sensibles a determinados riesgos, obligando a la persona empresaria a tener en cuenta sus características personales, estado biológico o discapacidad. Se prohíbe su ocupación en puestos que puedan afectar a su salud o seguridad, exigiendo la adaptación de condiciones o tareas para garantizar su protección adecuada. También se menciona la protección de la salud reproductiva mediante la adopción de las medidas preventivas necesarias.

En esta ley se recoge el artículo 26, que trata la protección de la maternidad, estableciendo la obligación de evaluar riesgos específicos para trabajadoras embarazadas o en periodo de lactancia, adaptando condiciones de trabajo o reasignando funciones cuando sea necesario. También se menciona que, si esto no es posible, se permite la suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo o lactancia.

Esta ley recoge también el artículo 5.4 que aplica a las administraciones públicas, donde se menciona que deben promover 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

Por último, hasta el año 2022, el artículo 3.4 excluía de la aplicación de la ley a determinados colectivos, como el trabajo al servicio del hogar familiar, un ámbito altamente feminizado, lo que suponía una importante limitación en la protección de estas trabajadoras y trabajadores frente a los riesgos laborales. Actualmente este artículo se encuentra suprimido y si bien la normativa de prevención no recoge explícitamente la obligación de incorporar la perspectiva de género, sí lo hace implícitamente al establecer que hay que evaluar todos los riesgos y atendiendo a todos los aspectos que afectan a las personas trabajadoras.

2.1.2. *Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención*

A través de este Real Decreto, se regulan los servicios de prevención propios y mancomunados, objeto del presente estudio. A continuación, en la Imagen 3, se presentan los aspectos clave sobre cada tipología de servicio:

ASPECTOS CLAVE

SERVICIOS DE PREVENCIÓN PROPIOS (SPP)

Características principales:



"El empresario debe constituir un SPP cuando se trate de empresas que cuenten con **más de 500 trabajadores** o, tratándose de empresas de entre 250 y 500 trabajadores, se desarrollen actividades de alta peligrosidad."



"El servicio de prevención (SP) debe contar, como mínimo, con **dos de las especialidades o disciplinas preventivas** previstas en el artículo 34 (medicina del trabajo, seguridad en el trabajo, higiene industrial, ergonomía y psicología aplicada)."



"Las actividades preventivas que no sean asumidas a través del servicio de prevención propio deberán ser concertadas con uno o más **servicios de prevención ajenos**."

SERVICIOS DE PREVENCIÓN MANCOMUNADOS (SPM)

Características principales:



"Podrán constituirse servicios de prevención mancomunados entre aquellas **empresas que desarrollen simultáneamente actividades en un mismo centro de trabajo, edificio o centro comercial**, siempre que quede garantizada la operatividad y eficacia del servicio. También entre aquellas empresas pertenecientes a un mismo sector productivo o grupo empresarial o que desarrollen sus actividades en un polígono industrial o área geográfica limitada."



"Deberán contar con, al menos, **tres especialidades o disciplinas preventivas**."



"La actividad preventiva de los servicios mancomunados se limitará a las **empresas participantes**."

Imagen 3: Aspectos clave sobre cada tipología de servicio.

Nota: Redacción literal extraída de la normativa.

2.1.3. Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres y Vidas Libres de Violencia Machista contra las Mujeres

Esta ley modificada por el decreto legislativo 1/2023, de 16 de marzo, establece en su artículo 43 que las entidades públicas y empresas privadas con más de 50 personas deben elaborar planes de igualdad con medidas concretas y mecanismos de seguimiento. La Administración fomentará ayudas para estos planes, priorizando a pymes, y promoverá redes de colaboración empresarial. También se darán ayudas para ejecutar estos planes, especialmente a entidades colaboradoras. Se intensificará la labor inspectora para eliminar la discriminación laboral por razón de sexo, incluido el acoso, con especial atención a sectores vulnerables.

En su artículo 47 establece que la perspectiva de género debe integrarse en la seguridad y salud laboral, considerando variables específicas y necesidades diferenciadas de las mujeres. Se impulsará la formación y sensibilización en prevención con enfoque de género. Se reconoce el acoso sexual y por razón de sexo como graves formas de violencia laboral y faltas disciplinarias muy graves. Las administraciones deberán actuar de oficio ante denuncias, implementar políticas preventivas, protocolos de actuación y asegurar atención integral y gratuita a las víctimas.

2.1.4. *Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres*

En su disposición adicional duodécima, se modifica la Ley de Prevención de Riesgos Laborales para incluir la perspectiva de género, exigiendo que se consideren variables relacionadas con el sexo en la recogida de datos e investigaciones, con el fin de detectar daños laborales vinculados al género. Además, se refuerzan las medidas de protección para trabajadoras embarazadas y en período de lactancia, permitiendo su cambio de puesto o la suspensión del contrato si las condiciones laborales afectan su salud o la del menor, con certificación médica.

2.1.5. *Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual*

En su artículo 12, se abordan las obligaciones de prevención y sensibilización en el ámbito laboral, estableciendo que las empresas deben promover condiciones de trabajo que prevengan la comisión de delitos y otras conductas contra la libertad sexual, así como el acoso sexual y por razón de sexo. Asimismo, se establece la obligación de informar y formar a todo el personal sobre cómo prevenir y actuar frente a estas situaciones.

2.1.6. *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*

En su disposición adicional cuarta, se establece la creación de una comisión de estudio con el objetivo de integrar la perspectiva de género en el cuadro de enfermedades profesionales regulado en el Real Decreto 1299/2006, de 10 de noviembre. Esta comisión tiene como finalidad identificar y corregir las deficiencias existentes en la protección frente a enfermedades profesionales en trabajos desempeñados mayoritariamente por mujeres, promoviendo así una mayor equidad en la prevención de riesgos laborales.

2.2. Marco estratégico

El marco estratégico de referencia se apoya sobre 3 niveles: europeo, estatal y autonómico, que incluyen directrices, objetivos y líneas acción con las que se alinea el estudio. En concreto, el estudio se enmarca el siguiente marco estratégico, representado en la Imagen 4:

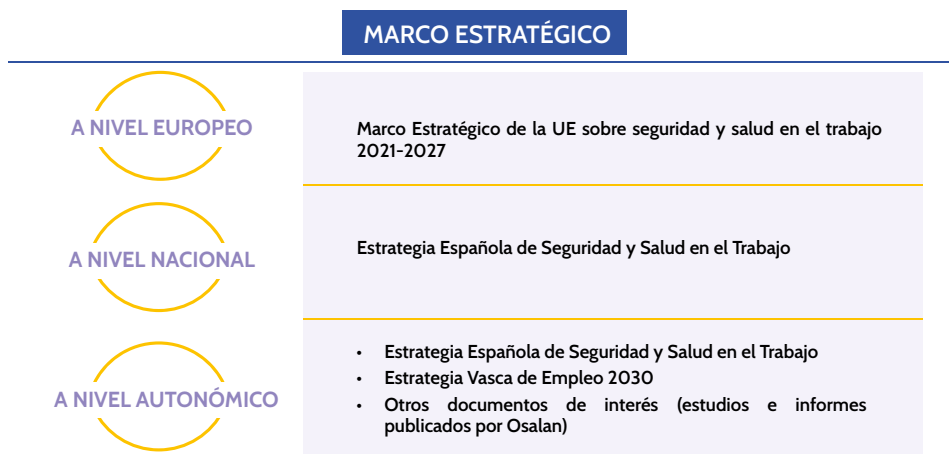


Imagen 4: Marco estratégico adoptado por el estudio.

2.2.1. Marco Estratégico de la UE sobre seguridad y salud en el trabajo 2021-2027

El Marco Estratégico de la Comisión Europea define las prioridades y acciones clave para mejorar la seguridad y salud de la población trabajadora, abordando los cambios en la economía, la demografía y los patrones de trabajo. Una de sus tres prioridades estratégicas es mejorar la prevención de accidentes y enfermedades relacionados con el trabajo y esforzarse por adoptar un enfoque de “visión cero” respecto a las muertes relacionadas con el trabajo. Este marco destaca la importancia de integrar la perspectiva de género en la prevención de riesgos laborales, señalando la necesidad de evitar sesgos de género en la evaluación de riesgos y en la definición de prioridades de actuación.



Imagen 5: Objetivo estratégico 5 de la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo.

2.2.2. Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo

La Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2023-2027 dedica su objetivo estratégico 5 a la introducción de la perspectiva de género en el ámbito de la seguridad y salud laboral. Este objetivo se desarrolla a través de cinco líneas de actuación.

2.2.3. Estrategia Vasca de Seguridad y Salud en el Trabajo 2021-2026

El objetivo de esta Estrategia es el de preservar la salud de las personas trabajadoras y lograr que el trabajo sea una fuente de salud, mejorando las condiciones de trabajo y la calidad de la vida laboral de la población trabajadora de Euskadi. Para ello, prioriza que las políticas del Gobierno Vasco tengan entre sus objetivos la promoción y prevención de la salud en el trabajo, en especial en aquellas personas que pueden sufrir mayores desigualdades en salud por razón de sexo, edad, procedencia y diversidad funcional, entre otras razones. Del mismo modo, persigue la reducción de los índices de incidencia de accidentes laborales y enfermedades profesionales, generales y por sectores.

En la Estrategia se menciona, además, la importancia de incluir la perspectiva de género para evitar riesgos añadidos en el trabajo: investigar las áreas relevantes para las mujeres trabajadoras, no subestimar los riesgos laborales a los que se exponen, reducir su falta de participación en las decisiones sobre salud laboral y garantizar que las medidas preventivas adoptadas sean apropiadas.

Además, al tratar la concepción de la cultura preventiva, se menciona que el avance de la incorporación de la perspectiva de género en las administraciones y la presión social que están ejerciendo determinados colectivos de trabajadoras de sectores mayoritariamente feminizados (trabajadoras al servicio del hogar familiar, camareras de piso, etc.) están contribuyendo a evidenciar la necesidad de abordajes específicos y de ampliar la concepción de la seguridad y salud en el trabajo.

Por último, esta Estrategia destaca que se ha hecho un esfuerzo importante por incorporar la perspectiva de género en todas sus fases. Se ha realizado un diagnóstico de la situación de mujeres y hombres en el ámbito de la seguridad y la salud laborales. Se ha incorporado en el marco teórico de la propia estrategia y la igualdad ha pasado a considerarse uno de sus principios. Además, la Estrategia recoge objetivos y acciones desde la perspectiva de género en cada uno de sus ejes.

2.2.4. Estrategia Vasca de Empleo 2030

Analizando el ámbito organizativo-empresarial, y concretamente la garantía de salud en el trabajo, se menciona lo siguiente:

“Se debe seguir trabajando en aumentar el compromiso de empresas y trabajadoras y trabajadores en la prevención y en la seguridad laboral, favoreciendo la creación de entornos de trabajo más saludables, e incluyendo la perspectiva

de género en los planes, normativas o protocolos vinculados a los riesgos laborales para dar una respuesta efectiva y real a las necesidades específicas de las mujeres en este ámbito.”

2.2.5. Otros documentos de interés

El análisis del marco estratégico para la integración de la perspectiva de género en la PRL pretende garantizar un entorno laboral seguro, inclusivo y en igualdad. En desarrollo del mismo, los estudios incluidos a continuación ofrecen una visión integral y diversas herramientas para incorporar esta perspectiva en los procesos de evaluación, identificación y gestión de riesgos. Este análisis busca integrar las mejores prácticas en la PRL, fomentando un cambio cultural hacia la igualdad de mujeres y hombres en el ámbito laboral.

A continuación, en la Imagen 6, se presenta un resumen de algunos estudios, informes y publicaciones especializadas en la materia publicados por el Instituto Vasco de Seguridad y Salud Laborales (Osalan):

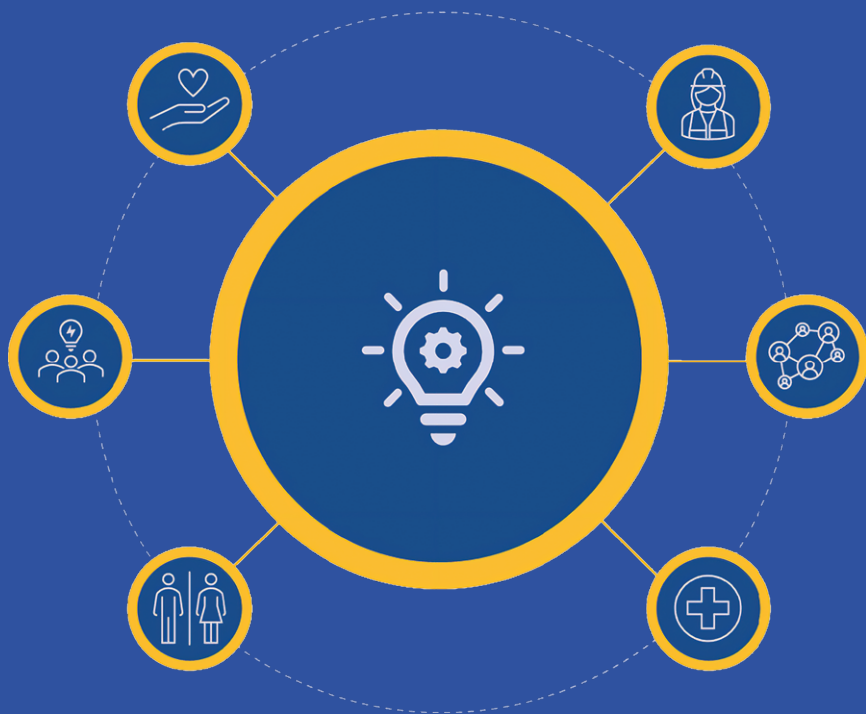
ANÁLISIS DE FUENTES SECUNDARIAS: ESTUDIOS E INFORMES DE OSALAN				
	Pautas para la integración de la perspectiva de género en la prevención de riesgos laborales		Principales factores de género que inciden en las actitudes y comportamientos ante los riesgos laborales y en los daños derivados de los mismos	
Año de publicación	2019		2021	
Objetivo	Proporcionar herramientas para integrar la perspectiva de género en la PRL, destacando cómo los factores de género influyen en la exposición a riesgos y en sus efectos.		Analizar cómo los factores sociales, culturales y biológicos relacionados con el género afectan las actitudes, comportamientos y daños derivados de los riesgos laborales.	
Alineación con el presente estudio	Identifica las cuestiones de interés a las que hay que prestar atención para hacer un análisis del grado de incorporación de la perspectiva de género en la gestión preventiva.		Ofrece una base para identificar los factores de género que inciden en la gestión preventiva en la sociedad, las empresas y las propias personas.	

Imagen 6: Resumen de estudios, informes y publicaciones especializadas en la materia.

Los estudios e informes publicados por Osalan constituyen una revisión estratégica de las propuestas realizadas por esta entidad en materia de prevención de riesgos laborales con perspectiva de género. Estas publicaciones permiten evaluar el progreso alcanzado en la implementación de este enfoque, proporcionando información sobre el estado actual en la identificación y gestión de riesgos laborales diferenciados por sexo.

Además, resultan necesarios para la detección de áreas de mejora que requieran mayor atención, como sectores específicos o grupos laborales vulnerables, y el diseño de estrategias más precisas y efectivas. Finalmente, guían el desarrollo de nuevas herramientas y políticas basadas en los aprendizajes derivados de las propuestas anteriores, fomentando prácticas inclusivas, ideas innovadoras y un crecimiento conceptual en la prevención de riesgos.

Caracterización de SPP, SPM y empresas relacionadas



En España, las empresas con actividades de alto riesgo o con una plantilla superior a ciertos umbrales están obligadas por la Ley de Prevención de Riesgos Laborales a establecer un Servicio de Prevención Propio (SPP) o Mancomunado (SPM). Estas estructuras se consideran necesarias para garantizar la salud y seguridad de las personas trabajadoras, gestionando riesgos laborales específicos y cumpliendo con normativas de seguridad. En los apartados 3.1. y 3.2. se especifica qué son los SPP y SPM y qué características tienen las empresas que deben contar con estos servicios de prevención.

3.1. ¿Qué son los SPP y los SPM?

A partir de las definiciones aportadas por el Ministerio de Trabajo y Economía Social y tal y como se ha definido previamente, las empresas que cumplan con los criterios o bien de tamaño de plantilla o bien de actividades denominadas de alta peligrosidad deben contar con un servicio de prevención propio (SPP) o mancomunado (SPM).

Así, el Ministerio define que será obligatorio contar con un SPP si cumple con alguno de estos supuestos:

- Que se trate de empresas que cuenten con más de 500 trabajadores y trabajadoras.
- Que, tratándose de empresas de entre 250 y 500 trabajadores y trabajadoras, desarrollen alguna de las actividades incluidas en el anexo I del RSP.
- Que, tratándose de empresas no incluidas en los apartados anteriores, así lo decida la autoridad laboral, previo informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social y, en su caso, de los órganos técnicos en materia preventiva de las Comunidades Autónomas, en función de la peligrosidad de la actividad desarrollada o de la frecuencia o gravedad de la siniestralidad en la empresa, salvo que se opte por el concierto de una entidad especializada ajena a la empresa.

Las características con las que deberán contar estos SPP, serán:

- El servicio de prevención propio constituirá una unidad organizativa específica y sus integrantes dedicarán de forma exclusiva su actividad en la empresa a la finalidad del mismo.
- Los servicios de prevención propios deberán contar con las instalaciones y los medios humanos y materiales necesarios para la realización de las actividades preventivas que vayan a desarrollar en la empresa.
- Cuando el ámbito de actuación del servicio de prevención se extienda a más de un centro de trabajo, deberá tenerse en cuenta la situación de los diversos centros en relación con la ubicación del servicio, a fin de asegurar la adecuación de los medios de dicho servicio a los riesgos existentes.

- Las actividades preventivas que no sean asumidas a través del servicio de prevención propio deberán ser concertadas con uno o más servicios de prevención ajenos.
- La empresa deberá elaborar anualmente y mantener a disposición de las autoridades laborales y sanitarias competentes y del comité de seguridad y salud, la memoria y programación anual del servicio de prevención.

Por su parte, los servicios de prevención mancomunados se podrán constituir en estos casos:

- Entre empresas que desarrollen simultáneamente actividades en un mismo centro de trabajo, edificio o centro comercial, siempre que quede garantizada la operatividad y eficacia del servicio.
- Entre empresas pertenecientes a un mismo sector productivo o grupo empresarial o que desarrollen sus actividades en un polígono industrial o área geográfica limitada, cuando así se establezca en la negociación colectiva o mediante acuerdos entre las organizaciones de personas trabajadoras y empresarias sobre esta materia (acuerdos interprofesionales) o, en su defecto, por decisión de las empresas afectadas.

Los SPM constituidos deberán, en su caso, contar con estas características particulares:

- Antes de adoptar el acuerdo de constitución se deberá efectuar consulta al respecto a las y los representantes del personal trabajador de cada una de las empresas afectadas.
- En el acuerdo de constitución deberán constar expresamente las condiciones en que tal servicio de prevención debe desarrollarse. Dichas condiciones deberán debatirse, y en su caso ser acordadas, en el seno de cada uno de los comités de seguridad y salud de las empresas afectadas.
- El acuerdo de constitución deberá comunicarse con carácter previo a la autoridad laboral del territorio donde radiquen sus instalaciones principales en el supuesto de que dicha constitución no haya sido decidida en el marco de la negociación colectiva.
- Su actividad preventiva se limitará a las empresas participantes.
- Estos servicios, tengan o no personalidad jurídica diferenciada, tendrán la consideración de servicios propios de las empresas que los constituyan y habrán de contar con, al menos, tres especialidades o disciplinas preventivas.
- Salvo los constituidos entre empresas pertenecientes a un mismo grupo empresarial, los servicios de prevención mancomunados deberán disponer de unos recursos humanos mínimos equivalentes a los exigidos a los servicios de prevención ajenos. Para determinar los recursos materiales se tomará como referencia los que se establecen para los servicios de prevención ajenos, adecuándolos a la actividad de las empresas. La autoridad laboral podrá formular requerimientos sobre la adecuada dotación de medios humanos y materiales.

- El servicio de prevención mancomunado deberá tener a disposición de la autoridad laboral y de la autoridad sanitaria la información relativa a las empresas que lo constituyen y el grado de participación de estas.

Se debe destacar que las empresas que tengan la obligación legal de disponer de un servicio de prevención propio no podrán formar parte de servicios de prevención mancomunados constituidos para las empresas de un determinado sector, aunque sí de los constituidos para empresas del mismo grupo.

3.2. ¿Qué empresas cuentan con SPP y SPM?

En Euskadi, y con el objeto de este estudio, se han identificado un total de 125 empresas activas que, de acuerdo con la Ley, deben contar con alguna de estas dos figuras. Estas se dividen de la siguiente forma:

- 98 empresas con más de 500 empleados y empleadas.
- 27 empresas adicionales por alta peligrosidad.

Estas 125 empresas representan un porcentaje significativo del tejido empresarial vasco, que requieren de servicios preventivos robustos debido a su tamaño o por dedicar su actividad a sectores denominados de riesgo para la salud de sus empleados y empleadas.

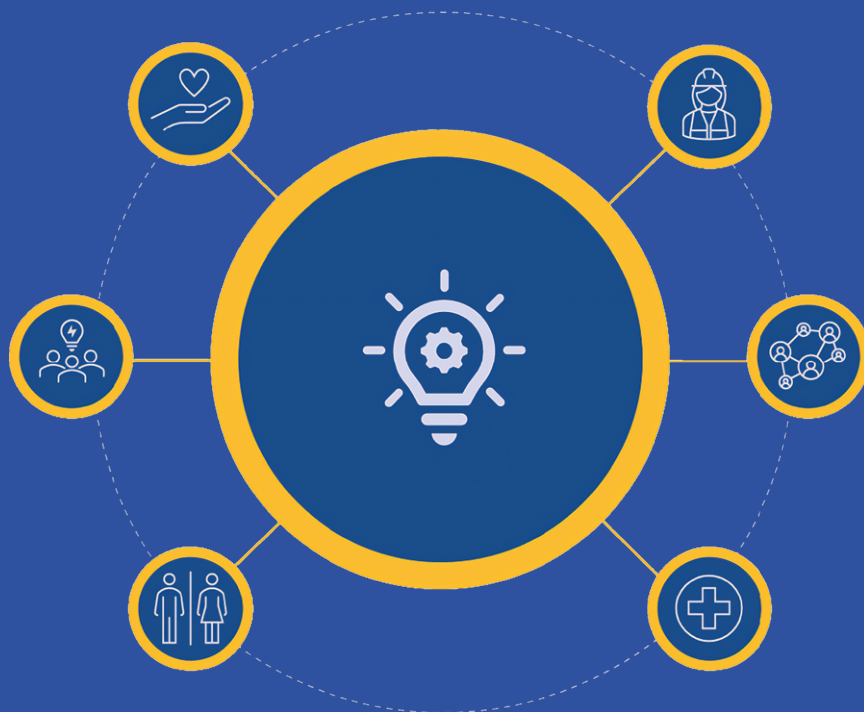


Imagen 7: Caracterización descriptiva de las empresas con SPP o SPM.

Fuente: SABI.

Dado que el objeto del estudio se centra en las empresas localizadas en Euskadi, el bloque 4 del presente documento incluye un análisis de las empresas que cumplen con las características citadas con anterioridad. Así, el apartado 4.3 incluye las principales conclusiones obtenidas a nivel cuantitativo, obtenido a través de las encuestas realizadas, mientras que el apartado 4.4 incluye las perspectivas recogidas durante las mesas de trabajo desarrolladas con perfiles de diferentes empresas. Además, los apartados 4.5 y 4.6, incluyen tanto las principales barreras que se encuentran las entidades para realizar esta integración de la perspectiva de género en su Prevención de Riesgos Laborales, como identificación de buenas prácticas implementadas por las entidades para realizar esta integración de manera efectiva.

Análisis de la integración de la perspectiva de género en las empresas que cuentan con SPP o SPM



Para este estudio, Osalan pretende conocer la situación actual de las empresas con SPP o SPM en Euskadi y el grado de integración de la perspectiva de género en la PRL, estudiando las posibles necesidades o barreras que las empresas se estén encontrando en esta materia, además de identificar las buenas prácticas que las empresas participantes hayan podido adoptar, de modo que estas puedan servir al resto de sus pares a aprender de estas y avanzar de manera efectiva en esta integración.

Para ello, este apartado se ha basado en dos herramientas metodológicas: encuestas y grupos de trabajo. Los datos cuantitativos obtenidos en las encuestas, logrados a partir de un total de 77 empresas participantes se observan en el apartado 4.3. Evaluación del nivel de integración de la perspectiva de género en la PRL Para poder refrendar las principales conclusiones obtenidas en el análisis cuantitativo, se realizaron una serie de mesas de trabajo, seis en total, en las cuales se trató con algunas de las empresas y/u organismos públicos participantes en el estudio, su grado de integración de la perspectiva de género y cómo lo están abordando desde sus circunstancias particulares. Estas conclusiones se pueden revisar en el apartado

4.1. Perfil de las empresas con SPP y SPM en Euskadi

El Gráfico 1 presenta la distribución de las empresas por Territorio Histórico. Se observa una mayor representatividad de empresas encuestadas en Bizkaia (57 %), seguido de Gipuzkoa (27 %) y Araba (16 %).

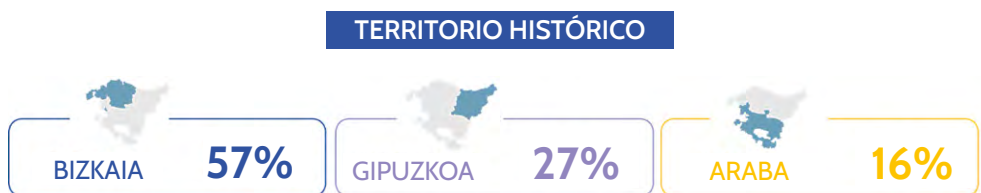


Gráfico 1: Distribución de las empresas encuestadas por Territorio Histórico.

El Gráfico 2 muestra la distribución de las empresas encuestadas por sector de actividad, destacando que el sector servicios e industrial son los más representativos.



Gráfico 2: Distribución de las personas encuestadas por sector de actividad.

El Gráfico 3 presenta la distribución de las empresas por tipología, bien sean públicas o privadas. Se observa una clara predominancia de las privadas (81 %) frente a las públicas (19 %).

DISTRIBUCIÓN POR TIPOLOGÍA

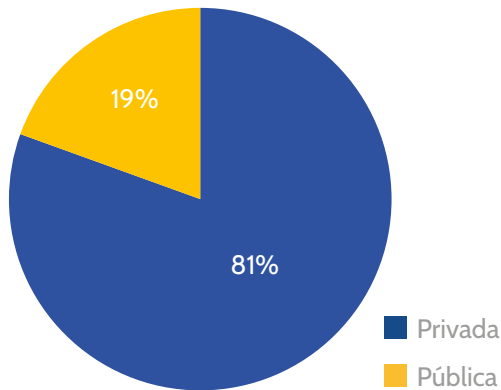


Gráfico 3: Distribución de las empresas encuestadas por tipología.

El Gráfico 4 presenta la distribución de las empresas por tamaño, considerando aquellas desde menos 100 hasta más de 5.000 personas empleadas. Se observa que buena parte de las empresas encuestadas se encuentran entre el rango de 251 a 3.000 personas empleadas (74 %), siendo las empresas que cuentan con entre 501 y 1.000 empleados y empleadas las mayoritarias (31 %).

DISTRIBUCIÓN POR TAMAÑO

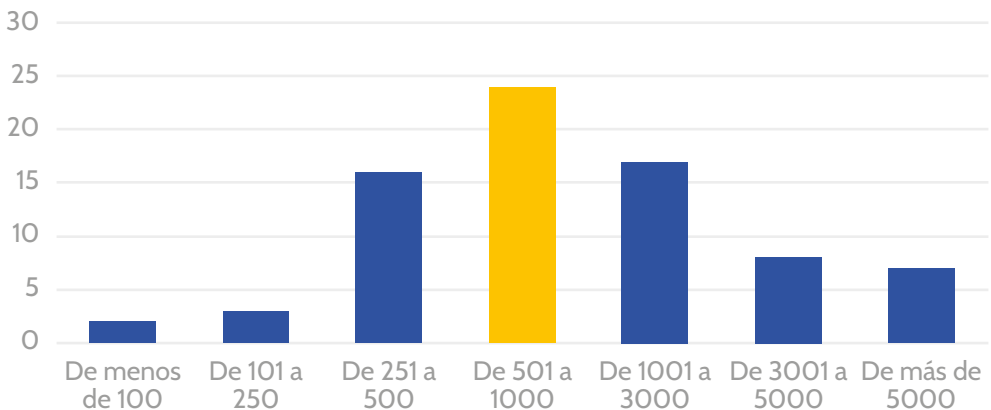


Gráfico 4: Distribución de las empresas encuestadas por tamaño (número de personas empleadas).

El Gráfico 5 presenta la distribución de las empresas por sexo de su personal empleado. Resulta destacable que el 49 % de las empresas encuestadas cuentan con una plantilla en la que la representación femenina es de un 30 % o inferior. Únicamente un 16 % de las empresas encuestadas afirman contar con una plantilla compuesta por más de un 70 % de mujeres.

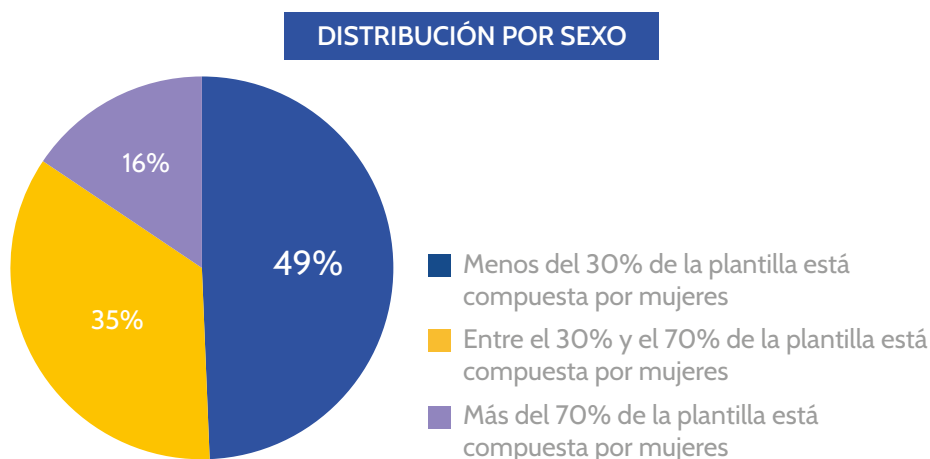


Gráfico 5: Distribución de las empresas por proporción de sexos de la plantilla.

El Gráfico 6 muestra la presencia de mujeres entre el personal de dirección de las empresas encuestadas. Se observa que casi la mitad de las empresas tienen constituida la dirección de la empresa con menos de un 25% de mujeres. Esto sugiere una notoria disparidad de sexo en los puestos de liderazgo, lo que podría reflejar barreras persistentes para el avance profesional de las mujeres, afectando la diversidad de perspectivas en la toma de decisiones estratégicas.

PROPORCIÓN DE MUJERES Y HOMBRES ENTRE EL PERSONAL DIRECTIVO

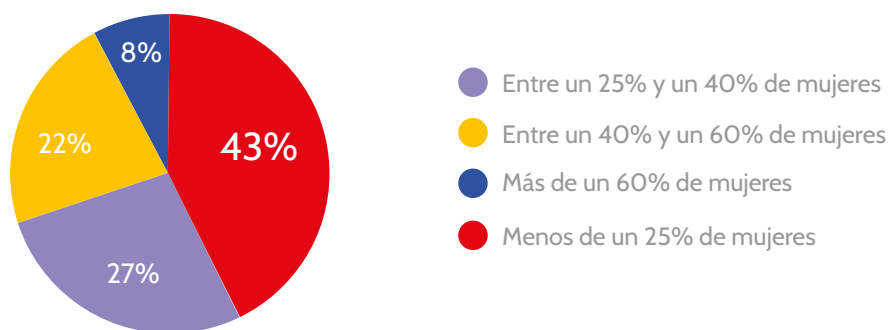


Gráfico 6: Proporción de mujeres y hombres entre el personal de dirección.

El Gráfico 7 compara la proporción de empresas que disponen de SPP frente a las que cuentan con SPM. Aunque el SPP presenta una ligera ventaja, la diferencia es mínima, lo que indica que ambas modalidades son opciones comunes para la gestión de la prevención de riesgos laborales.

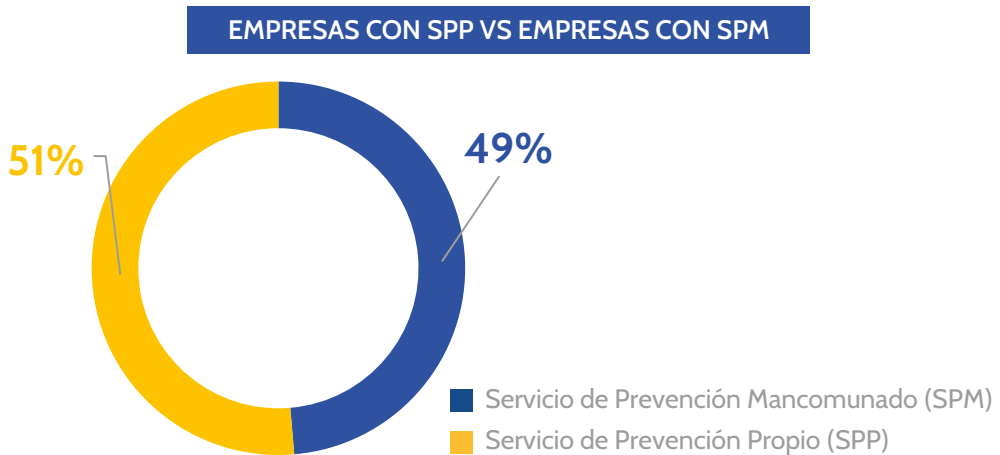


Gráfico 7: Tipo de servicio de prevención con el que cuenta la empresa.

La Imagen 8 muestra la composición de los Comités de Seguridad y Salud en función del sexo. En primer lugar, resulta destacable que la gran mayoría de empresas (94,6%) cuentan con un comité de Seguridad y Salud, sin embargo, no ocurre en todas. El artículo 38 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales establece que las empresas de 50 o más personas deben contar con un Comité de Seguridad y Salud que represente al colectivo trabajador.

Respecto a la composición de los comités, en promedio los conforman en torno a 3 mujeres y 7 hombres.



Imagen 8: Composición de los Comités de Seguridad y Salud en las entidades participantes.

La Imagen 9 muestra la distribución entre delegados y delegadas de prevención entre las empresas encuestadas. Los datos muestran que las empresas cuentan, en promedio, con en torno a 7 delegados y delegadas de prevención, de los cuales aproximadamente el 72,4% son hombres, mientras que el 27,5% restante son mujeres.

REPRESENTACIÓN ENTRE EL PERSONAL DE PREVENCIÓN



Imagen 9: Mujeres y hombres entre el personal delegado de prevención.

El Gráfico 8 muestra el número de planes de igualdad realizados hasta la actualidad por la empresa. Destaca que más de la mitad de las empresas (el 62,33%), han desarrollado entre 2 y 4 planes de igualdad hasta la actualidad. No obstante, un 5,2% de las empresas afirman no haber desarrollado ningún plan, pese a ser una obligación legal.

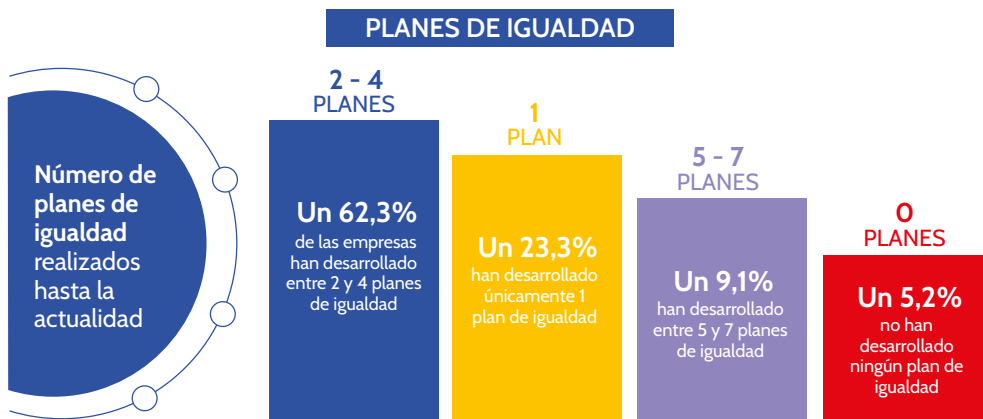


Gráfico 8: Número de planes de igualdad desarrollados por las empresas.

El Gráfico 9 muestra el porcentaje de empresas que cuentan con un protocolo para hacer frente al acoso sexual y por razón de sexo. Destaca que la mayor parte de las empresas (96%), cuentan con un protocolo específico para ello.

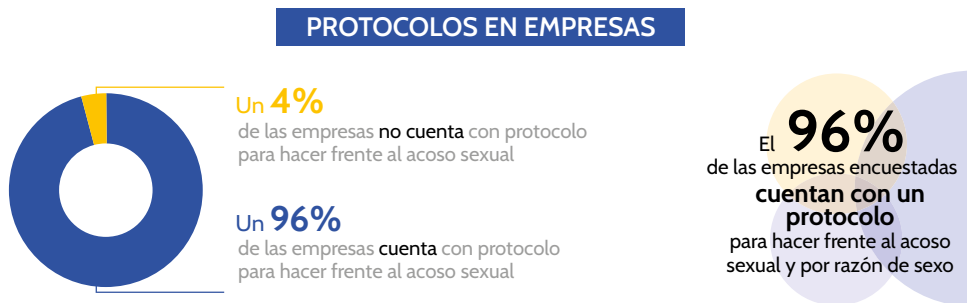


Gráfico 9: Porcentaje de empresas que cuentan con un protocolo para hacer frente al acoso sexual y por razón de sexo.

El Gráfico 10 muestra el porcentaje de empresas que cuentan con personal técnico de igualdad en su plantilla. Se observa que la mayor parte de las empresas sí cuentan con personal técnico de igualdad (73%), contando además en el 42% de los casos con más de una persona. Este dato, a pesar de ser positivo, no implica que la totalidad del personal técnico de igualdad se encuentre localizado en Euskadi, pues entre las empresas encuestadas se encuentran algunas que cuentan con centros de trabajo situados a lo largo de toda la geografía española. Cabe destacar que, entre las entidades que cuentan con más de una persona dedicada a la igualdad, cuentan, en promedio, con en torno a 6 personas.

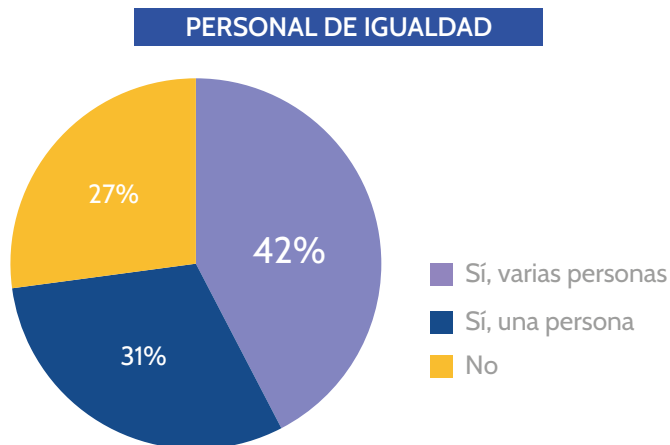


Gráfico 10: Personal técnico de igualdad en la entidad.

PERFIL DE LAS EMPRESAS CON SPP/SPM

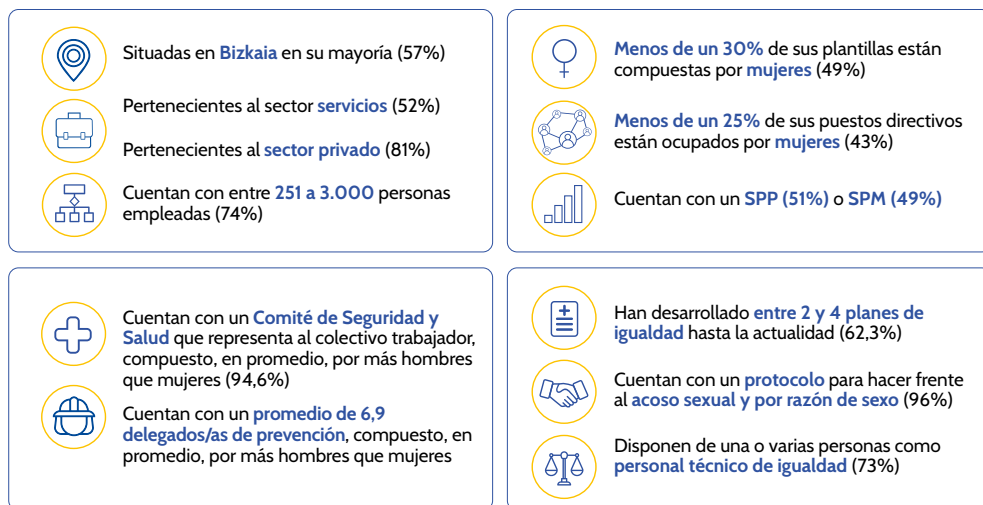


Imagen 10: Conclusiones relativas al perfil que caracteriza a las empresas que cuentan con SPP/SPM.

4.2. Caracterización del SPP/SPM

La Imagen 11 muestra las especialidades con las que cuentan los SPP y SPM de las empresas encuestadas. Destaca que el 41,5% de los SPP o SPM cuentan con las 4 especialidades existentes (medicina del trabajo, seguridad en el trabajo, higiene industrial, y ergonomía y psicología). La segunda combinación más habitual es contar con 3 de las 4 especialidades, dejando fuera la especialidad de medicina del trabajo. Por último, es destacable que tan sólo un 54,1% de los SPP o SPM cuentan con la especialidad de medicina del trabajo.

ESPECIALIDADES MÁS HABITUALES



El **70%** de los SPP/SPM cuentan con al menos 3 de las 4 especialidades

¿Qué porcentaje de SPP/SPM cuentan con cada especialidad?

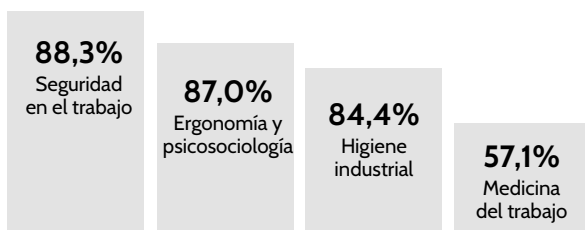
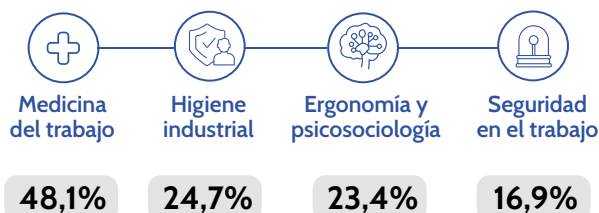


Imagen 11: Combinaciones de especialidades más habituales con las que cuentan los SPP/SPM.

La Imagen 12 muestra las especialidades que se contratan a un Servicio de Prevención Ajeno (SPA). Destaca que un 48,1% de las empresas contratan la especialidad de Medicina del Trabajo a un SPA, siendo la Seguridad en el Trabajo la especialidad que menos porcentaje de empresas externalizan a un SPA (16,9%).

ESPECIALIDADES CONTRATADAS



La especialidad de **Medicina del trabajo** es la que más se contrata a los SPA.

Imagen 12: Porcentaje de empresas que contratan un SPA por especialidades.

El Gráfico 11 muestra la proporción de mujeres y hombres entre el personal técnico de prevención. Los datos muestran que gran parte de las empresas (36%) cuentan con más de un 60% de mujeres entre su personal técnico de prevención. También resulta relevante el dato de que un 26% de empresas tienen contratadas menos de un 25% de mujeres como personal técnico de prevención. Este panorama sugiere una presencia femenina importante en áreas técnicas de prevención, aunque persiste una proporción significativa de empresas con baja representación femenina en este ámbito.

Además, el 40% de las empresas encuestadas del sector industrial cuentan con más de un 60% de mujeres entre el personal técnico de prevención, aunque un 30% afirman contar con menos de un 25% de mujeres entre el personal técnico de prevención.

En el caso del sector servicios, un 32,5% de las empresas encuestadas de este sector afirman contar con más de un 60% de mujeres entre el personal técnico de prevención, mientras que un 30% cuentan con entre un 40% y un 60% de mujeres entre el personal técnico.

Sobre el personal sanitario, los resultados muestran una clara predominancia de mujeres, que constituyen la mayoría del personal contratado (el 44% de las empresas tienen más de un 60% de mujeres entre su personal sanitario). La presencia masculina se ve debilitada dentro de este servicio, reflejando una tendencia histórica de feminización en el sector sanitario.

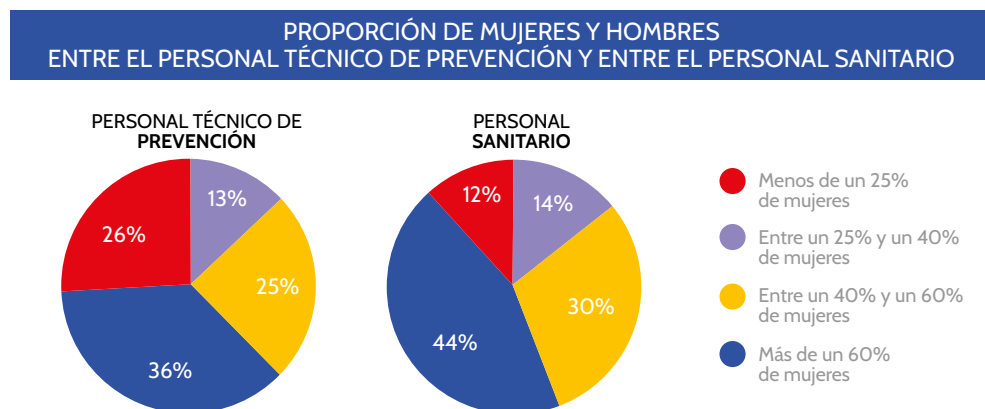


Gráfico 11: Proporción de mujeres y hombres entre el personal técnico de prevención y entre el personal sanitario.

El Gráfico 12 muestra las horas de formación recibidas por el personal de prevención de riesgos laborales en los últimos 3 años sobre la integración de la perspectiva de género en la PRL. Se observa que, aunque una parte significativa de las empresas afirma haber desarrollado horas de formación (57,1%), una parte importante afirma no haber recibido formación en este sentido (32,5%). La calidad y frecuencia de la formación sobre la integración de la perspectiva de género en la PRL que recibe el personal técnico puede impactar sobre el grado de actualización normativa con la que cuentan y, en caso de ser insuficiente, puede redundar en un aumento del riesgo de no gestionar adecuadamente nuevos riesgos específicos. Además, esta formación también pretende gestionar de forma adecuada la prevención teniendo en cuenta las diferencias biológicas y los condicionantes sociales de género.

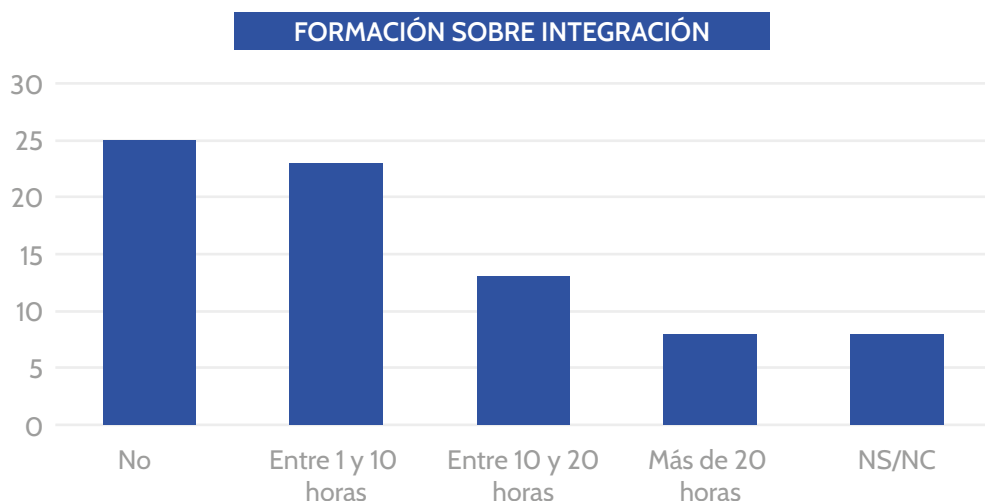


Gráfico 12: Horas de formación sobre integración de la perspectiva de género en la PRL recibidas por el personal técnico de prevención.

CARACTERIZACIÓN DE LOS SPP Y SPM

3

Los SPP/SPM cuentan con al menos **3 de las 4 especialidades** (70%).



La especialidad de **medicina** es la que más se contrata a los SPA (48,1%).



Más de un 60% de mujeres entre el personal técnico de **prevención** (36%) y entre el personal **sanitario** (44%).



El personal técnico de prevención ha recibido en los últimos 3 años **formación sobre la integración de la perspectiva de género en la PRL** (57,1%), aunque en la mayor parte de los casos de pocas horas (el 52% de las empresas que afirman haber recibido información han recibido entre 1 y 10 horas).

Imagen 13: Conclusiones relativas a la caracterización de los SPP y SPM.

4.3. Evaluación del nivel de integración de la perspectiva de género en la PRL

El Gráfico 13 muestra el grado de sensibilización que tienen las empresas y el grado de importancia individual que se le presta a la integración de la perspectiva de género en la PRL. Destaca que, tanto a nivel individual como a nivel de empresa, los valores son altos. En concreto, se menciona que las empresas presentan un nivel de sensibilización sobre este aspecto de un 4 o 5 sobre 5 en el 59,8% de los casos. En el caso de la importancia individual que se le otorga, esta cifra se eleva hasta un 79,3%. Esto muestra a su vez que el nivel de importancia y sensibilización suele ser mayor a nivel individual que a nivel de empresa.

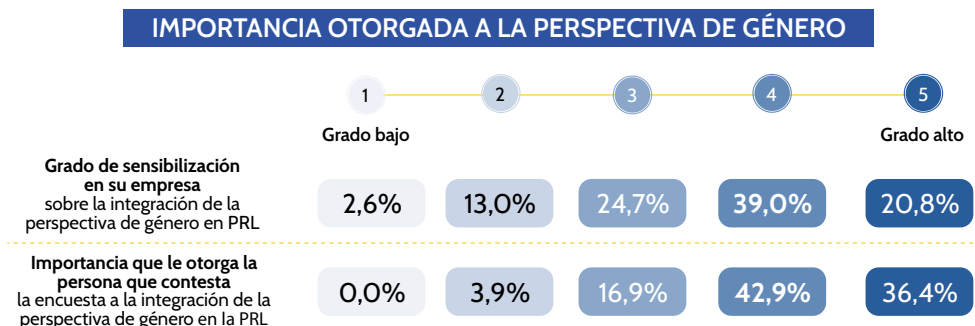


Gráfico 13: Grado de sensibilización/importancia que se le otorga a la integración de la perspectiva de género en la PRL.

El Gráfico 14 muestra un alto grado de consenso sobre a quién favorece la integración de la perspectiva de género en la PRL. En concreto, un 90,5% de las empresas coinciden en que esta integración favorece tanto a hombres como a mujeres, siendo escaso en porcentaje de empresas que no lo ven necesario por no aportar mejoras en la PRL (5,4%) o que solo favorece a las mujeres (1,4%).

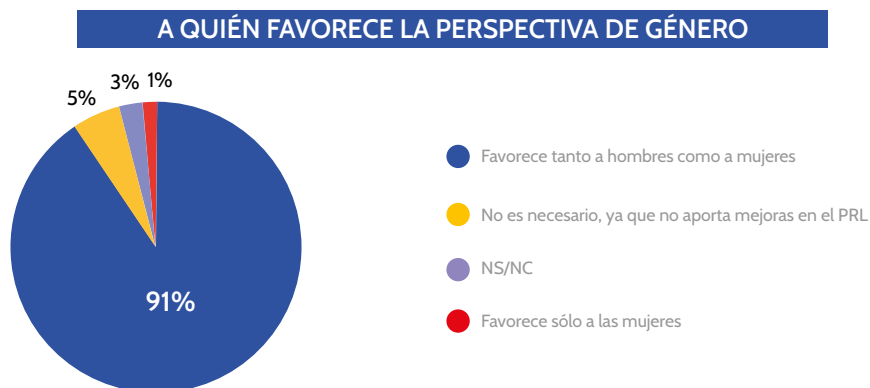


Gráfico 14: Visión sobre a quién favorece la integración de la perspectiva de género en la PRL.

Medidas adoptadas en la etapa de actividades previas

La Imagen 14 muestra la distribución de la frecuencia con la que se implantan diversas prácticas y actuaciones en las empresas cuyo objetivo es prevenir conductas de riesgo o discriminación. Destaca que ninguna de las medidas alcanza un nivel de implantación universal. Las más aplicadas son la elaboración de protocolos frente al acoso sexual o por razón de sexo (con un 19%) y la declaración de principios sobre tolerancia cero ante conductas de discriminación laboral (con un 18%). Le siguen la adaptación de las condiciones laborales para facilitar la conciliación (con un 16%) y el fomento del lenguaje inclusivo en las comunicaciones internas y externas (con un 14%). Otras actuaciones, como la formación periódica a los y las trabajadoras en igualdad de género y no discriminación (12%) o la revisión y ajuste de las políticas salariales para eliminar la brecha de género (7%), muestran menores niveles de implantación.



Imagen 14: Distribución de la frecuencia de implantación de prácticas y actuaciones en la empresa para evitar conductas de riesgo o discriminación.

Medidas adoptadas en la etapa de organización del sistema

La Imagen 15 refleja el nivel de existencia de una asignación clara en la empresa sobre las funciones y responsabilidades respecto a las decisiones y actividades preventivas. Se destaca que la asignación está más consolidada en el caso de la existencia de claridad y un mandato sistemático de la incorporación de la perspectiva de género en las funciones del servicio de prevención, con un 48% de las empresas indicando este aspecto. Le sigue, con un 45% de la muestra, la claridad de asignación sobre las funciones y responsabilidades en decisiones y actividades preventivas, pero sin contar con ese mandato expreso que asegure la inclusión de la perspectiva de género.

Sin embargo, se observa una baja frecuencia de casos en los que la asignación no es clara sobre las responsabilidades en materia de decisiones y actividades preventivas, lo que evidencia una amplia mayoría de empresas concienciadas en reflejar claridad en estos temas.



Imagen 15: Reflejo de la existencia de una asignación clara sobre las funciones y responsabilidades respecto a las decisiones y actividades preventivas en la empresa.

El Gráfico 15 considera la inclusión de un apartado sobre la prevención de riesgos laborales (PRL) con enfoque de género en los planes de igualdad de las empresas. Se muestra que un 64% de las empresas incluye el apartado de PRL con enfoque de género, lo que indica una mayoría de organizaciones que han comenzado a integrar esta visión de manera formal. Por otro lado, un 22% no contempla esta dimensión, lo cual sugiere una ausencia menos significativa de perspectiva de género en la gestión preventiva. Finalmente, un 14% menciona el tema de forma indirecta o no específica. Estos datos revelan una necesidad de continuar fortaleciendo la incorporación de la perspectiva de género en la PRL, ya que su ausencia puede reproducir desigualdades y afectar negativamente la salud laboral de las mujeres.

INCLUSIÓN DE UN APARTADO DE PRL CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

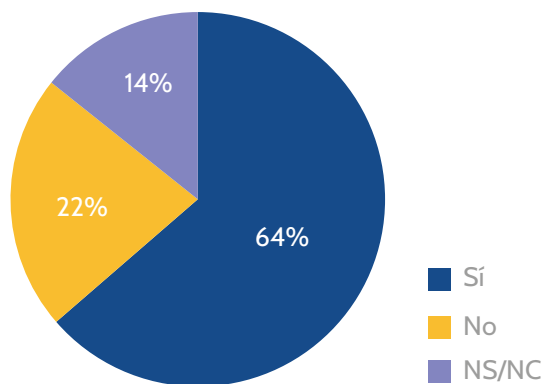


Gráfico 15: Distribución la frecuencia de un apartado sobre PRL desde la perspectiva de género en el plan de igualdad de las empresas.

La Imagen 16 ilustra las formas en que las empresas gestionan la coordinación entre el área de igualdad y el área de prevención de riesgos laborales, ofreciendo una visión cuantitativa de la frecuencia y modalidad de dicha colaboración. Los datos evidencian que la forma más común de coordinación se da de forma sistemática, opción reportada por el 45,5% de las organizaciones. No obstante, en el 53,3% de los casos, las empresas afirman no trabajar de manera coordinada entre ambas áreas o hacerlo únicamente de manera puntual, lo que revela una desconexión para la integración efectiva de la perspectiva de género en la gestión preventiva.

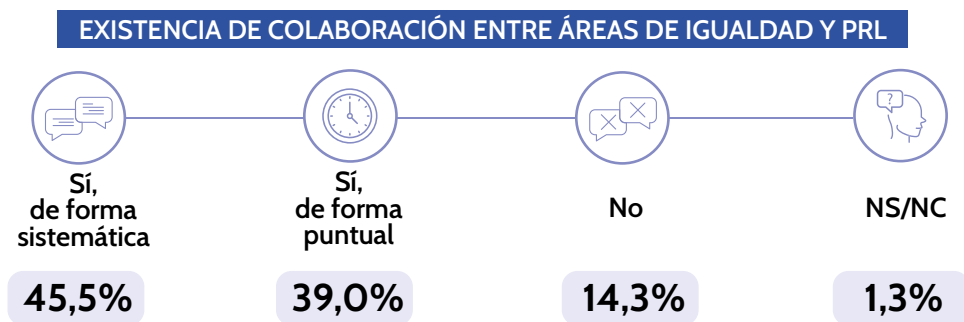


Imagen 16: Detalle del nivel de coordinación entre el área de igualdad y el área de PRL de la empresa.

La Imagen 17 presenta la valoración promedio que las personas encuestadas otorgan al grado de implantación del plan de igualdad en sus respectivas empresas, en una escala del 1 al 5.

El resultado obtenido, con una puntuación media de 3,64, indica una percepción mayoritariamente positiva respecto al avance en la implementación de dicho plan, situándose por encima del punto medio de la escala. Este dato sugiere que, aunque existe aún margen de mejora, muchas organizaciones han logrado establecer medidas y acciones concretas en materia de igualdad. Sin embargo, la puntuación también refleja que la plena integración del plan en todos los ámbitos de la empresa no es aún una realidad generalizada, lo que implica la necesidad de continuar fortaleciendo su desarrollo, seguimiento y evaluación sistemática.



Imagen 17: Grado de implantación promedio del plan de igualdad en las empresas.

Medidas adoptadas en la etapa de asunción por parte del empresario o empresaria de los principios preventivos establecidos en la PRL

El Gráfico 16 muestra los resultados obtenidos sobre la existencia de indicadores de cumplimiento de los objetivos de prevención de riesgos laborales (PRL) en las empresas, así como su nivel de desagregación por sexo. El análisis revela que, si bien una amplia mayoría de empresas dispone de indicadores relacionados con la PRL, en muchos casos estos no incorporan una perspectiva de género adecuada. En concreto, un 44,2% señala que sí cuentan con indicadores, pero que no están desagregados por sexo. Le siguen aquellas que indican tener algunos indicadores desagregados (32,5%), mientras que solo un 9,1% afirma tener todos sus indicadores diferenciados por sexo, lo cual representa una proporción bastante reducida. Por otro lado, un 11,7% de las empresas reconoce no tener indicadores en esta materia, y un 2,6% declara no tener clara su existencia.

Estos resultados ponen de manifiesto una oportunidad de mejora relevante: la necesidad de avanzar no solo en la formulación de indicadores de PRL, sino también en su análisis desagregado por sexo. Esto permitiría identificar posibles desigualdades y adaptar las medidas preventivas de forma más eficaz e inclusiva.

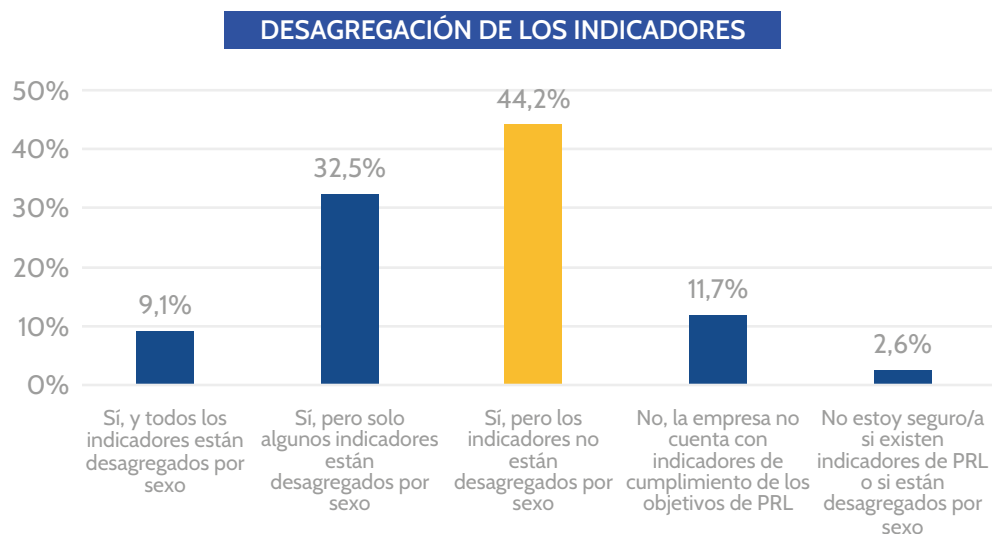


Gráfico 16: Detalle de la desagregación de los indicadores de cumplimiento de los objetivos de PRL.

La Imagen 18 da respuesta a la pregunta sobre las consideraciones de las empresas de la variable sexo en la recogida de datos, estadísticas y encuestas, y en qué ámbitos se aplica dicha desagregación. Los resultados muestran que la incorporación de la perspectiva de género en la gestión de datos empresariales es parcial y heterogénea. Los aspectos más considerados en este sentido son los datos de contratación y selección de personal y los accidentes laborales y enfermedades profesionales, ambos con un 16,4% de menciones,

lo que indica una mayor atención a la variable de sexo en procesos iniciales de empleo. Les siguen salarios y retribuciones (12,6%), promociones y ascensos (12,3%) y satisfacción y clima laboral (12,3%), que son también áreas clave para detectar posibles desigualdades de género en el entorno de trabajo.

Sin embargo, otros aspectos relevantes como la participación de las personas trabajadoras (9,1%), el manejo de equipos o vehículos (3,5%) y los horarios y turnos (4,4%) presentan niveles considerablemente más bajos de inclusión de la variable sexo, lo que podría representar diferencias significativas en la experiencia laboral de hombres y mujeres. Finalmente, un 2,2% de la muestra indica que no se tiene en cuenta la variable sexo en ningún ámbito, lo que evidencia que aún existen organizaciones donde la perspectiva de género no ha sido incorporada en la gestión de datos. Estos resultados subrayan la necesidad de avanzar hacia una recogida de información más sistemática y con enfoque de género, como base para diseñar todas las políticas de la empresa de una forma más eficaz y ajustada a la realidad de las personas trabajadoras.

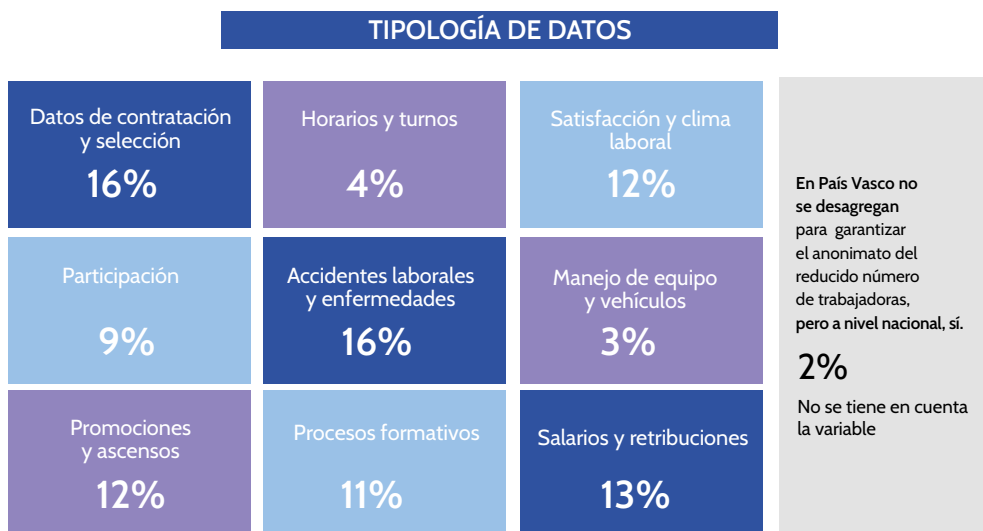


Imagen 18: Tipología de datos y la consideración de la variable sexo en su recogida por parte de la empresa.

La Imagen 19 refleja la respuesta de las empresas a la pregunta sobre la identificación de diferencias o desigualdades entre mujeres y hombres en relación con la PRL, permitiendo seleccionar múltiples opciones. El objetivo de la pregunta es conocer en qué ámbitos se perciben desigualdades y si las entidades están realizando un análisis con perspectiva de género sobre esta materia.

Los datos revelan que la mayoría de las entidades consultadas (un 35%) afirman recopilar datos individuales, pero sin realizar un análisis colectivo que permita detectar desigualdades estructurales. Esta falta de análisis impide extraer conclusiones significativas que contribuyan a una prevención de riesgos más inclusiva. No obstante, un número relevante de empresas (un 31%) sí ha identificado diferencias en la exposición a los diferentes riesgos según el sexo, lo que puede estar relacionado con factores como la segregación ocupacional o el diseño de los equipos y espacios de trabajo. Asimismo, un 20% señala diferencias en los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, lo que pone de manifiesto la necesidad de revisar si los riesgos afectan de manera diferenciada a mujeres y hombres. Otras áreas, como el acceso a las actividades preventivas (un 6%) u otros aspectos (un 3%), son mencionadas con menor frecuencia. En concreto, dentro del bloque “otros”, se mencionan aspectos como el diseño masculino de herramientas y EPI, la menor representación de mujeres en departamentos técnicos, la predominancia de mujeres con medidas de conciliación laboral o la mayor exposición por parte de las mujeres a situaciones de acoso sexual o laboral.

Estos resultados muestran que, aunque algunas empresas empiezan a detectar desigualdades de género en PRL, todavía predomina la ausencia de análisis sistemáticos, lo que representa una barrera para implementar políticas preventivas verdaderamente igualitarias.



Imagen 19: Identificación de diferencias o desigualdades predominantes entre mujeres y hombres en relación con la PRL.

El Gráfico 17 refleja la existencia de medios específicos (buzones, formularios de sugerencias, etc.) para la comunicación de riesgos laborales con enfoque de género y, en caso afirmativo, si recogen y analizan el dato del sexo de la persona que informa. Esta información es clave para entender hasta qué punto las organizaciones están incorporando la perspectiva de género en sus sistemas de prevención y comunicación de riesgos. El análisis de los resultados muestra que una amplia mayoría de las empresas (un 73%) sí cuentan con estos medios, pero no recogen el dato del sexo de la persona que informa, lo que limita la posibilidad de detectar patrones diferenciados entre mujeres y hombres respecto a la identificación o reporte de riesgos. Por otro lado, solo un 21% afirma contar con medios y recoger además el sexo de quien comunica, lo que representa un enfoque más completo y sensible a posibles desigualdades. Finalmente, un 6% indica que aún no dispone de dichos medios, pero que está considerando su implementación, lo cual sugiere una oportunidad de mejora y expansión de las buenas prácticas en este ámbito. Estos datos evidencian que, aunque la mayoría de las empresas han dado pasos hacia la formalización de canales de comunicación sobre riesgos, todavía queda un importante recorrido para integrar estos procesos de forma efectiva y más aún para integrar el análisis de género en los mismos.

EXISTENCIA DE MEDIOS

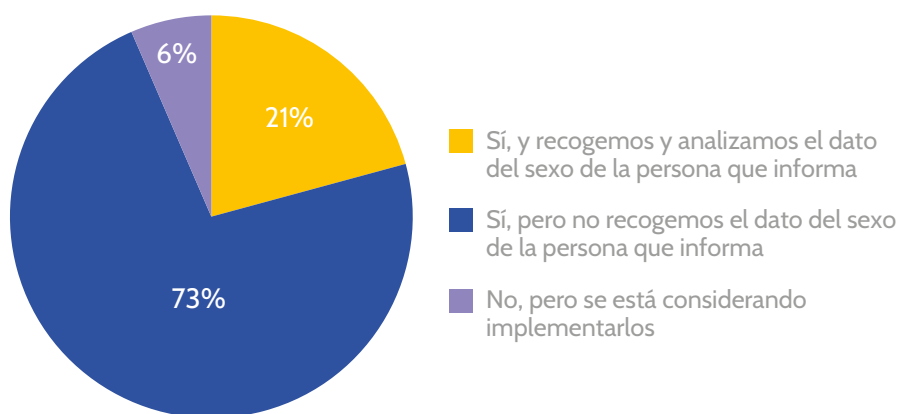


Gráfico 17: Existencia de medios (buzones, formularios de sugerencias, etc.) para comunicar riesgos o propuestas de mejora.

Medidas adoptadas en la etapa de evaluación de riesgos

El Gráfico 18 analiza si las empresas realizan la evaluación de riesgos a nivel de tarea u operación, un aspecto esencial para garantizar una PRL más específica, detallada y eficaz. Los resultados muestran que una gran mayoría de las empresas (un 92%) afirman llevar a cabo esta evaluación a nivel de tarea/operación, lo que refleja una tendencia hacia enfoques más minuciosos y personalizados en materia de prevención. Esta práctica permite identificar riesgos particulares asociados a cada función, mejorando así la protección del personal y la implementación de medidas adaptadas. En contraste, solo un 8% de empresas indica no realizar esta evaluación de forma desagregada por tarea, lo que representa una minoría y sugiere que aún existen espacios de mejora en ciertas organizaciones para alcanzar un mayor nivel de detalle en la gestión preventiva.

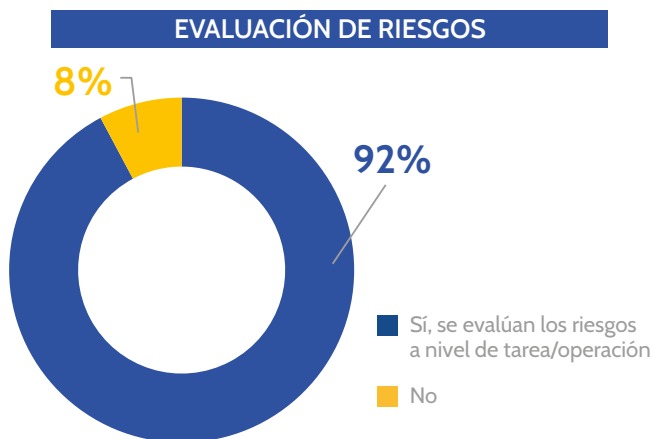


Gráfico 18: Distribución de desarrollo de una evaluación de riesgos de la empresa a nivel de tarea u operación.

El Gráfico 19 analiza la consideración de la perspectiva de género en las evaluaciones de riesgos, un enfoque para garantizar una prevención más inclusiva y adaptada a las características y condiciones de todo el personal. Los datos revelan que el 42,9 % de las respuestas indican que se consideran las diferencias biológicas, fisiológicas y antropométricas entre mujeres y hombres, lo que supone un avance importante hacia una evaluación más justa y precisa. Además, un 18,2 % afirma tener en cuenta los condicionantes de sexo en la ejecución de tareas o conductas de riesgo, lo que suma un enfoque más contextual y social a la prevención.

Sin embargo, aún un 35,1 % de las empresas declara que evalúan únicamente el puesto de trabajo, sin considerar diferencias de sexo. Este dato evidencia que una parte importante de las evaluaciones se realiza desde una perspectiva neutral o generalista, que puede invisibilizar ciertos riesgos específicos que afectan de forma diferenciada a mujeres y hombres. Solo un 3,9 % asegura integrar de manera completa tanto las diferencias biológicas como

los condicionantes sociales de sexo, lo que indica que la implementación de una perspectiva de género integral sigue siendo una signatura pendiente para la mayoría de las entidades.

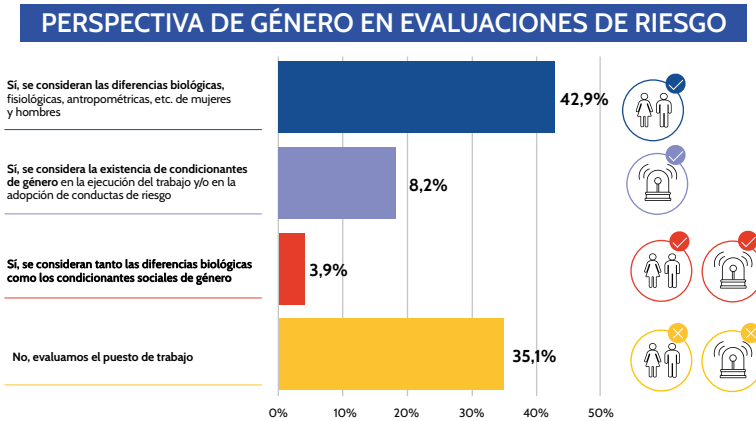


Gráfico 19: Estudio de la consideración de la perspectiva de género en las evaluaciones de riesgos.

La evaluación de riesgos psicosociales constituye un aspecto clave para garantizar entornos laborales saludables y seguros. En este sentido, se preguntó a las empresas si habían realizado recientemente este tipo de evaluación y los resultados se presentan en el siguiente gráfico. La gran mayoría, un 87%, respondió afirmativamente, lo que indica una amplia concienciación respecto a la importancia de los factores psicosociales en la salud laboral. Un 13% de las empresas declaró no haber realizado dicha evaluación, dato importante debido a que se trata de una obligación legal.

De entre quienes afirmaron haberla llevado a cabo, el 67% lo hizo combinando metodologías cuantitativas estandarizadas con técnicas cualitativas complementarias, lo cual refleja un enfoque más completo y riguroso. Por su parte, el 33% utilizó únicamente herramientas cuantitativas estandarizadas.

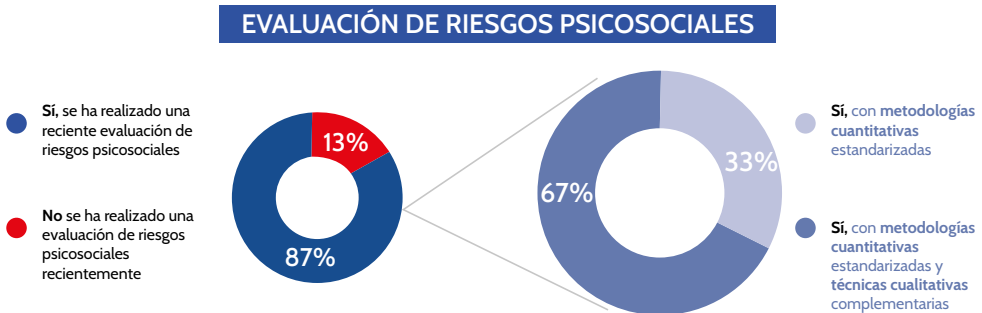


Gráfico 20: ¿Se ha realizado recientemente una evaluación de riesgos psicosociales?

Los resultados del Gráfico 21 muestran una tendencia claramente positiva hacia la inclusión equitativa de hombres y mujeres en la consulta sobre temas relevantes del entorno laboral, pues en el 94,6% de los casos se realizan consultas sobre estos aspectos. De este porcentaje, un elevado porcentaje (82,4%) afirma que siempre se consulta a ambos sexos de forma equitativa, siendo reducido el porcentaje que afirma que se consulta en ocasiones, pero no de forma sistemática (16,7%).

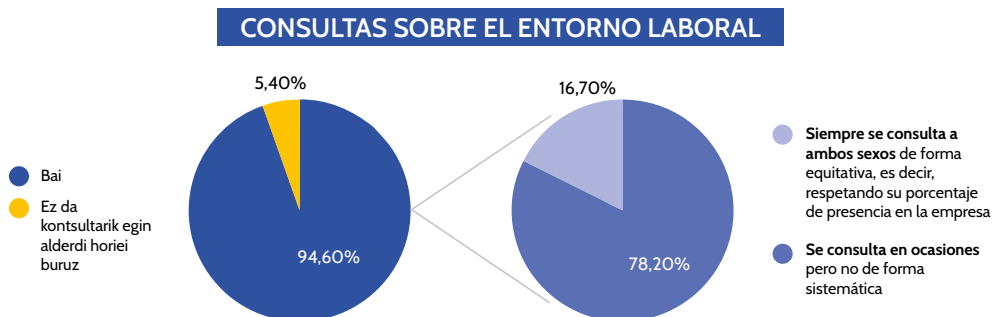


Gráfico 21: ¿Se consulta tanto a mujeres como a hombres sobre aspectos organizativos, clima laboral, dificultades y riesgos que perciben en su desempeño y posibles medidas para mitigarlos?

Como se observa en el Gráfico 22, la identificación de riesgos menos obvios (acoso por razón de sexo, discriminación y conflicto trabajo-familiar) se basa mayoritariamente en métodos reactivos (protocolos de denuncia), con un uso menor pero relevante de herramientas proactivas como encuestas anónimas y la observación y seguimiento por parte de RRHH. Esto sugiere que, aunque existe cierta sensibilidad hacia estos temas, hay margen de mejora en el enfoque preventivo y estructural.

Además, destaca en cuarta posición la identificación de riesgos menos obvios a través de la evaluación de riesgos (13,8%). A pesar de no encontrarse entre los primeros puestos, este dato resalta, pues demuestra una reacción proactiva, en vez de reactiva. Muchas empresas aún identifican esta clase de riesgos tras la aparición de los conflictos o las denuncias. Que un 13% de las empresas lo haga de manera anticipada mediante una evaluación sistemática, indica una actitud preventiva que puede ser considerada como buena práctica.

Casi un **40%** de las empresas encuestadas han identificado casos de **acoso sexual** en sus empresas.

IDENTIFICACIÓN DE RIESGOS NO OBVIOS

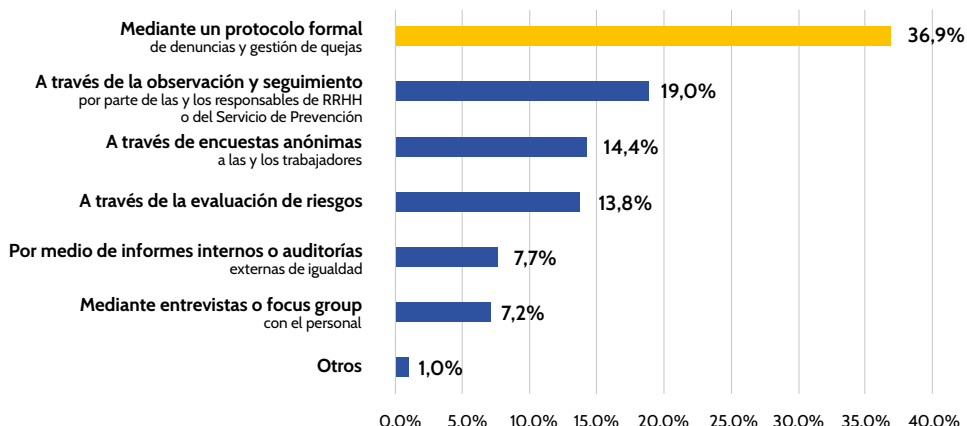


Gráfico 22: ¿Cómo se identifican los riesgos menos obvios (acoso por razón de sexo, discriminación y conflicto trabajo-familiar)?

Los resultados del Gráfico 23 muestran que, una vez identificados los riesgos, la respuesta más frecuente por parte de la empresa es la implementación de un plan de acción inmediato con medidas correctivas (67,53%), seguida por la actualización de políticas internas y protocolos preventivos (12,99%) y las reuniones de seguimiento para evaluar la efectividad de las medidas (11,69%).

Sin embargo, es importante destacar que un 3,9% afirma que no se sigue un procedimiento formal, lo que indica una falta de estandarización en algunas partes de la organización. Además, el bajo porcentaje (3,9%) de formación al personal como medida de respuesta refleja una oportunidad desaprovechada para empoderar a los equipos y prevenir futuras incidencias.

PROCEDIMIENTOS CONTRA RIESGOS DETECTADOS

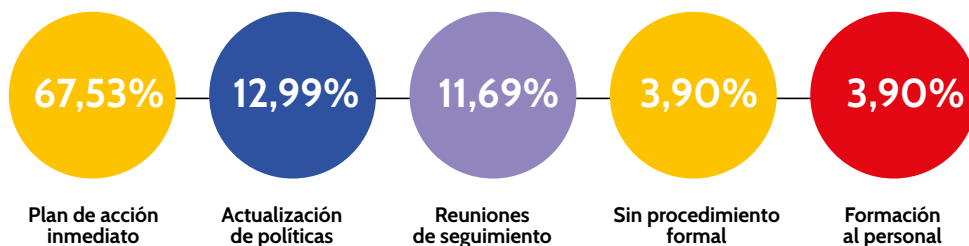


Gráfico 23: Procedimientos adoptados por la empresa para eliminar o reducir al máximo los riesgos identificados tras una evaluación de riesgos.

Según el Gráfico 24, a pesar de que un 61% de las empresas no han identificado casos de acoso sexual o por razón de sexo, destaca un 39% que sí han identificado casos. De estos, la mayoría (56,7%) afirma que fueron gestionados de forma coordinada entre el área de Igualdad y Prevención de Riesgos Laborales (PRL), lo cual es una señal positiva de colaboración interdepartamental ante situaciones sensibles. Sin embargo, hay una proporción significativa de casos que se han tratado solo desde PRL (16,7%) o solo desde Igualdad (23,3%), lo que podría señalar una fragmentación en los procesos de actuación. Finalmente, un 3,3% reconoce que el caso no se resolvió adecuadamente, lo que evidencia la necesidad de mejorar la eficacia de la respuesta empresarial.

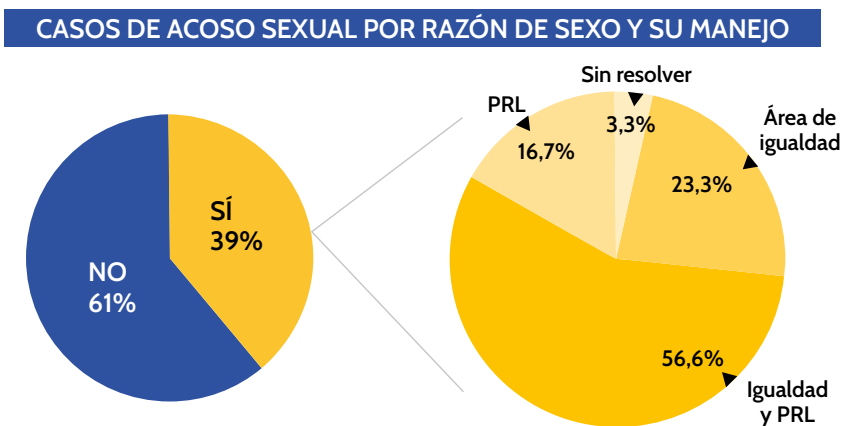


Gráfico 24: Proporción de empresas con antecedentes de casos de acoso sexual o por razón de sexo y cómo se solventaron.

Medidas adoptadas en la etapa de planificación de la actividad preventiva

Los resultados del siguiente gráfico muestran un empate exacto entre quienes afirman que sí se tiene en cuenta el impacto diferencial por sexo de las medidas preventivas adoptadas (46,8%) y quienes indican que no (46,8%). El hecho de que casi la mitad de los encuestados perciban que no se tiene en cuenta si una medida preventiva afecta de forma diferente a hombres o mujeres indica una debilidad estructural: aunque pueda haber intención o conciencia en algunos sectores, no existe un criterio homogéneo ni una metodología clara que garantice un análisis con perspectiva de género al implantar medidas preventivas. Además, el porcentaje de personas que responde “NS/NC” (6,5%) puede ser interpretado como una falta de información o formación sobre cómo se priorizan o diseñan estas medidas dentro de la organización.

IMPACTO DIFERENCIAL POR SEXO DE MEDIDAS PREVENTIVAS

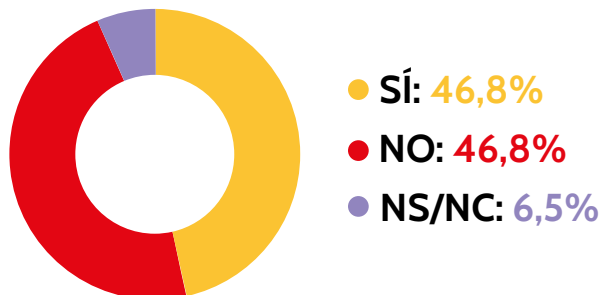


Gráfico 25: A la hora de priorizar o implantar medidas preventivas ¿se tiene en cuenta si afectan por igual a hombres y mujeres, más a los hombres o más a las mujeres?

Medidas adoptadas en la etapa de información a los trabajadores y trabajadoras

La información que reciben los trabajadores y trabajadoras en relación con su salud y seguridad en el entorno laboral es un pilar fundamental de la prevención de riesgos laborales con perspectiva de género. En este bloque se analiza hasta qué punto las empresas informan de manera adecuada y específica a sus trabajadores y trabajadoras sobre aspectos que pueden afectar de manera diferenciada a hombres y a mujeres. Se abordan cuestiones clave como la existencia y comunicación de Equipos de Protección Individual (EPI) adaptados a las condiciones anatómicas y fisiológicas de hombres y mujeres, si las empresas cuentan con listados de puestos exentos de riesgos para mujeres embarazadas o en periodo de lactancia, si las empresas informan sobre puestos exentos de riesgo para mujeres embarazadas o en periodo de lactancia, y si las empresas desarrollan campañas preventivas sobre el acoso sexual, o por razón de sexo.

Los resultados reflejados en el Gráfico 26 indican que el 49,5% de las entidades encuestadas señala que sí se dispone y se informa de la disponibilidad de Equipos de Protección Individual (EPI) diferenciados según las condiciones anatómicas y fisiológicas de hombres y mujeres, lo cual es un dato muy positivo. Esto refleja una sensibilidad creciente hacia la adaptación del equipamiento de seguridad a las necesidades reales del personal, lo cual contribuye a una protección más efectiva y a una percepción de igualdad en la prevención de riesgos laborales.

Sin embargo, de los resultados de las encuestas se infiere que un 40,26% de las entidades participantes no disponen de EPI diferenciados, lo cual pone de manifiesto una limitación significativa en la integración de la perspectiva de género en la seguridad laboral. Además, el 7,75% afirma que, aunque se dispone de ellos, no se informa adecuadamente, lo cual limita su efectividad y accesibilidad. La falta de información puede derivar en que parte del personal desconozca que tiene derecho a un EPI adecuado a su fisonomía, lo que compromete la eficacia del sistema preventivo.

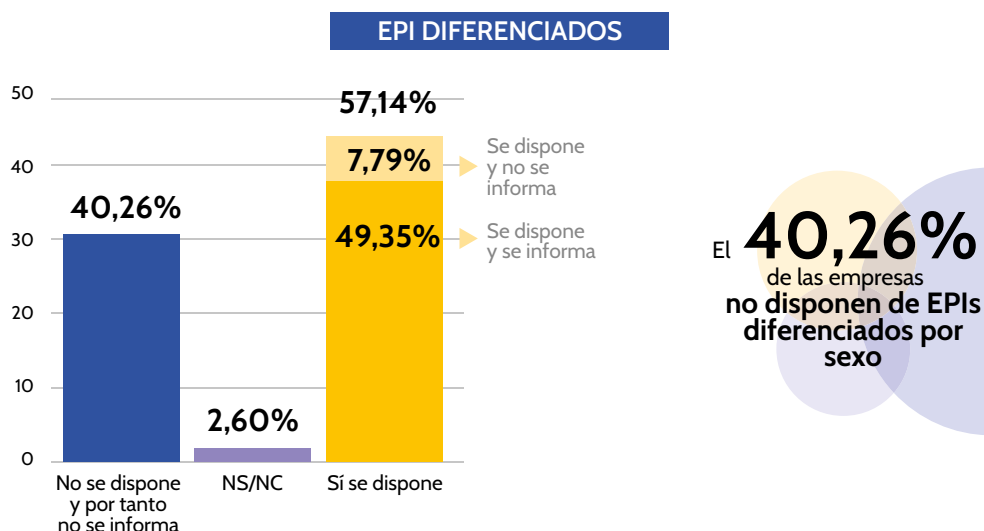


Gráfico 26: ¿Se informa de la disposición de EPI diferenciados en función de las condiciones anatómicas y fisiológicas de hombres y mujeres?

Por otra parte, una amplia mayoría de las empresas (81,82%) indica que sí existe un listado de puestos exentos de riesgos para trabajadoras embarazadas o en período de lactancia, y que además se cuenta con un procedimiento claro para actuar cuando se comunica el embarazo, lo que supone que la mayor parte de las empresas cumplen con la normativa vigente en este sentido.

Un pequeño porcentaje (3,9%) señala que, aunque existe el listado, no se dispone de un procedimiento para actuar cuando se comunica un embarazo, lo cual representa una debilidad operativa: contar con la información, pero no con una vía formal de activación puede hacer que la protección no se aplique a tiempo o de forma consistente.

Finalmente, un 14,3% afirma que no existe ni listado ni procedimiento, lo que evidencia que todavía existen áreas en la organización que no han interiorizado plenamente la gestión preventiva en estas situaciones, y lo que además supone un problema debido a que se encuentra establecido por ley. Esto puede derivar en riesgos legales, sanitarios y reputacionales si no se corrige.

PUESTOS EXENTOS DE RIESGOS DURANTE EL EMBARAZO Y LACTANCIA

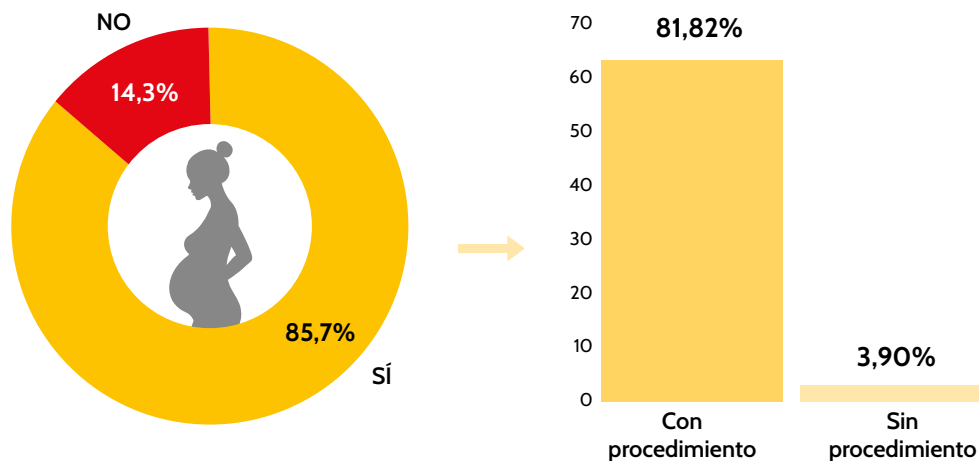


Gráfico 27: Proporción de empresas que cuentan con un listado de puestos exentos de riesgos para las trabajadoras embarazadas o en período de lactancia natural.

Los datos del Gráfico 28 muestran que un 74% de las personas encuestadas afirman que sí se informa sobre los puestos exentos de riesgo para mujeres embarazadas o en período de lactancia, lo cual es un buen indicador de que la organización reconoce y comunica activamente los derechos y condiciones de protección para este colectivo.

Sin embargo, al analizar los canales de comunicación utilizados, se observa una amplia dispersión:

- Comunicación verbal o directa (20,8%) es la más común, lo que puede ser efectivo, pero también conlleva riesgos de falta de trazabilidad o malentendidos.
- El servicio médico (19,5%) y procesos internos establecidos (16,9%) también tienen un peso considerable, lo cual es positivo, aunque su efectividad depende de su correcta integración y seguimiento.
- La comunicación escrita o notificada (5,2%), recursos humanos (1,3%) y canales públicos (6,5%) tienen una presencia menor, lo que sugiere una falta de sistematización formal y visible del proceso informativo.

Por otro lado, un 19,5% señala que no se informa, y un 6,5% responde NS/NC, lo que indica que alrededor de una cuarta parte del personal no tiene claro si esta información está disponible o cómo acceder a ella.



Gráfico 28: ¿Se informa sobre los puestos de trabajo exentos de riesgo para mujeres embarazadas o en periodo de lactancia?

El Gráfico 29 muestra una división casi exacta entre quienes afirman que sí se tiene en cuenta la salud reproductiva de mujeres y hombres en las evaluaciones de riesgos, más allá de las situaciones de embarazo o lactancia (49,35%) y quienes no lo consideran (50,65%). Este equilibrio demuestra una falta de homogeneidad y coherencia en la aplicación de la perspectiva de salud reproductiva dentro de la evaluación de riesgos laborales.

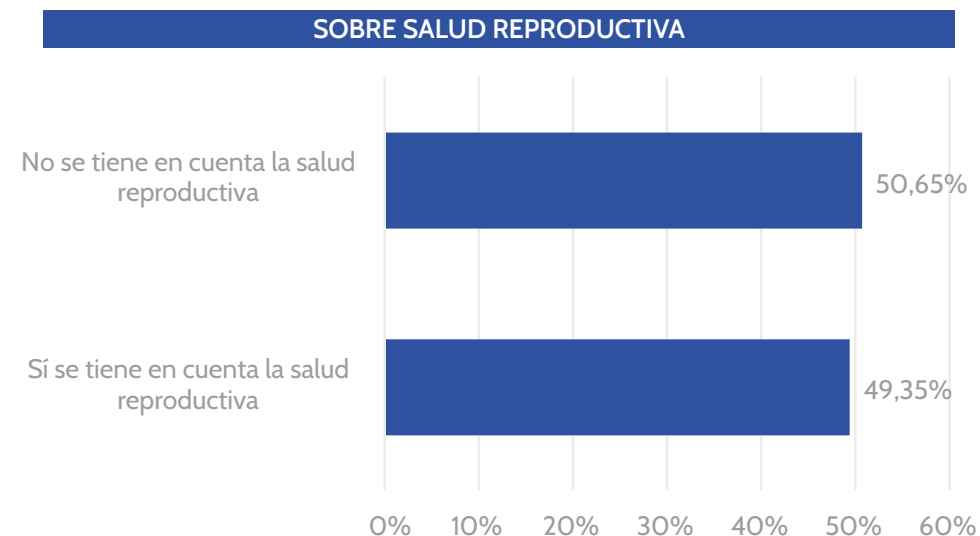


Gráfico 29: ¿Se tiene en cuenta la salud reproductiva de mujeres y hombres en las evaluaciones de riesgos, más allá de la situación de embarazo y lactancia?

El Gráfico 30 muestra que una mayoría significativa de empresas (57,14%) afirman que sí se han desarrollado campañas informativas sobre acoso sexual y por razón de sexo en los últimos cinco años, lo que representa un avance notable en el compromiso preventivo de la organización. Este tipo de campañas son fundamentales no solo para sensibilizar y formar, sino también para generar un entorno de confianza que facilite la denuncia y la actuación temprana ante conductas inapropiadas.

Además, un 6,49% indica que este es el primer año en que se desarrolla una campaña, lo que sugiere que la conciencia sobre el tema sigue creciendo y extendiéndose dentro de la empresa.

Sin embargo, un 23,38% señala que aún no han desarrollado ninguna campaña, aunque hay previsión de actuar en el futuro, lo que pone en evidencia que casi un tercio de las organizaciones todavía no ha dado pasos efectivos en esta materia. Un 12,99% que indica que no se ha hecho ni se tiene intención de lanzar ninguna campaña.

SOBRE CAMPAÑAS DE PREVENCIÓN

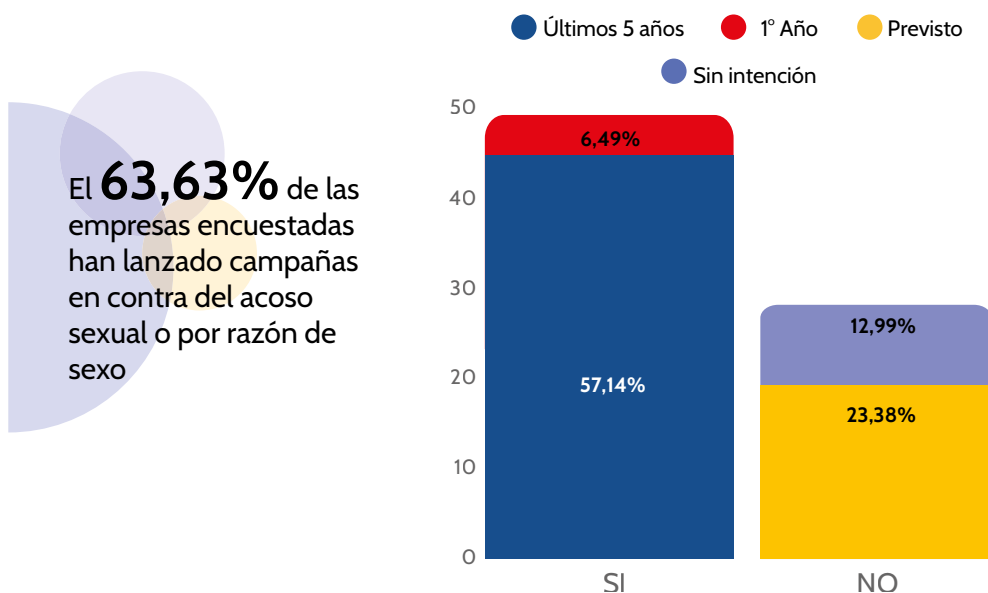


Gráfico 30: ¿Se han realizado o previsto campañas informativas para prevenir y detectar situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo en el trabajo?

Medidas adoptadas en la etapa de formación de los trabajadores y trabajadoras

Los resultados del Gráfico 31 reflejan que un 96,1% de las personas encuestadas indican que la empresa sí dispone de un Plan de Formación, lo cual es muy positivo y demuestra un compromiso estructural con la capacitación continua. Sin embargo, al analizar la calidad y el enfoque del contenido, emergen diferencias importantes:

- Solo un 36,36% del total afirma que el plan contempla formación en Prevención de Riesgos Laborales (PRL) con perspectiva de género, lo que indica que menos de 4 de cada 10 planes están alineados con una visión inclusiva e igualitaria de la prevención.
- Un 53,25% dispone de formación en PRL, pero sin integrar la perspectiva de género, lo que representa una oportunidad de mejora para adaptar los contenidos a riesgos diferenciados por sexo o género, y para promover una cultura preventiva más inclusiva y efectiva.
- Un 6,49% afirma que, aunque hay plan de formación, no incluye contenidos de PRL, y un 3,9% no cuenta con ningún plan formativo, lo cual evidencia brechas aún existentes en el sistema formativo de la organización.

Esto sugiere que la formación en PRL es una realidad extendida, pero no lo es su enfoque con perspectiva de género, lo cual podría limitar su eficacia en colectivos con riesgos específicos o necesidades diferenciadas.

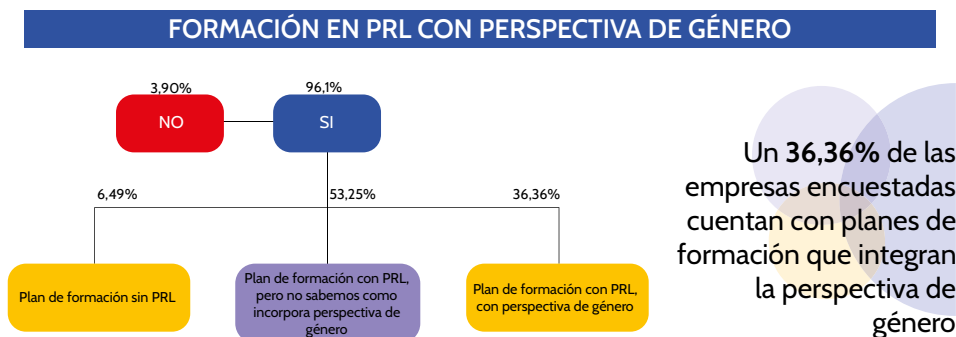


Gráfico 31: ¿Existe un Plan de Formación de la empresa que contemple la formación en PRL desde la perspectiva de género?

Medidas adoptadas en la vigilancia de la salud

El Gráfico 32 muestra que una amplia mayoría de las empresas (98,7%) afirma que sí se ofrecen exámenes de salud iniciales, periódicos y de retorno, independientemente del tipo de contrato. Garantizar la realización de exámenes iniciales, periódicos y de retorno es una práctica clave para:

- Detectar precozmente problemas de salud relacionados con el trabajo.
- Asegurar una reincorporación segura tras una baja prolongada.
- Verificar la aptitud del personal antes de iniciar sus funciones.

El hecho de que este servicio se ofrezca independientemente del tipo de contrato sugiere un enfoque inclusivo y no discriminatorio, lo cual es esencial para proteger la salud de todo el personal, incluyendo a colectivos más vulnerables como personas trabajadoras temporales, a tiempo parcial o en contratos de relevo, quienes a menudo quedan fuera de las medidas preventivas en otras organizaciones.

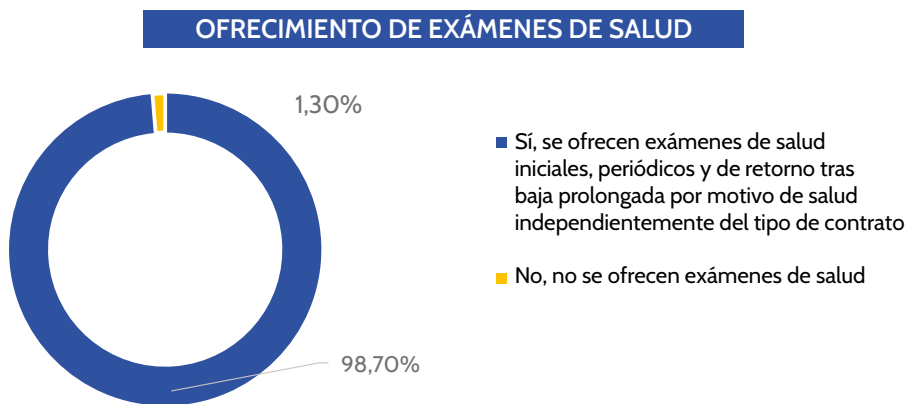


Gráfico 32: ¿Se ofrecen exámenes de salud iniciales, periódicos y de retorno tras baja prolongada por motivo de salud independientemente del tipo de contrato (temporal, parcial, relevo, etc.)?

Los resultados del Gráfico 33 muestran que un 75,32% de las empresas desagrega por sexo los datos del estudio epidemiológico (vigilancia colectiva). La capacidad de identificar tendencias específicas en la salud de mujeres y hombres es clave para adaptar la prevención a sus realidades diferenciadas.

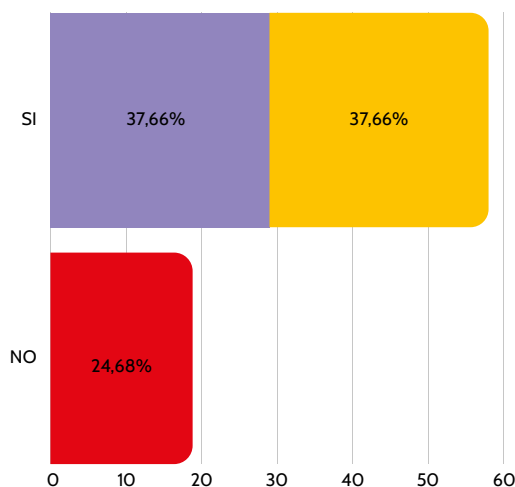
Sin embargo, dentro de ese porcentaje, la mitad (37,66%) indica que no se sabe cómo interpretar esos datos desde la perspectiva de género, lo que supone una limitación importante en la utilidad práctica de esa información. Es decir, aunque se recojan los datos diferenciados por sexo, no siempre se traducen en análisis efectivos ni en medidas preventivas ajustadas.

Por otro lado, el hecho de que otro 37,66% sí realice un análisis para identificar diferencias entre mujeres y hombres es una buena práctica que debería extenderse.

Finalmente, el 24,68% que no desagrega los datos por sexo refleja un área que aún requiere sensibilización y mejora.

DATOS EPIDEMIOLÓGICOS DESAGREGADOS POR SEXO

- Aunque no sabemos cómo interpretar esos datos desde la perspectiva de género.
- Y además se hace un análisis para identificar las posibles diferencias entre mujeres y hombres



Un 75,32% de las empresas desagrega por sexo los datos del estudio epidemiológico, aunque solo la mitad analizan e interpretan los datos

Gráfico 33: ¿Se desagregan por sexo los datos del estudio epidemiológico (vigilancia colectiva) de la plantilla?

El Gráfico 34 (pregunta multirrespuesta), muestra cómo se tienen en cuenta los resultados de la vigilancia colectiva de cara a la PRL y cómo la alternativa más empleada por las empresas es recoger los resultados y analizarlos para detectar nuevos riesgos emergentes (28,37%), seguido de cerca por las alternativas estudiar los resultados para analizar la efectividad de las medidas preventivas ya existentes (25,96%) y recoger los resultados para analizar la evolución de los riesgos laborales en la empresa (24,04%). También destaca el hecho de que todas las empresas afirmaron analizar los resultados.

VIGILANCIA COLECTIVA Y PRL

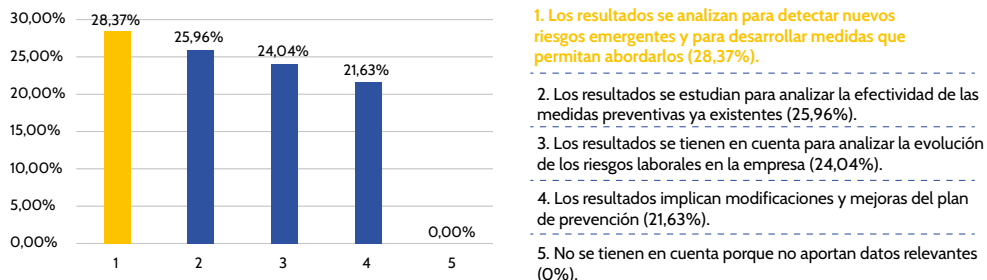


Gráfico 34: ¿Cómo se tienen en cuenta los resultados de la vigilancia colectiva de cara a la PRL?

El Gráfico 35 (pregunta multirrespuesta) muestra los aspectos que recogen las empresas en la historia clínico-laboral. Entre las alternativas, la más seleccionada supone la descripción detallada del puesto de trabajo atendiendo a las tareas reales (34,29%), seguida de cerca por el tipo de contrato y el tipo de jornada (25%). La alternativa menos seleccionada fue recoger actividades extralaborales que puedan tener impacto en la salud (9,29%).

DATOS RECOGIDOS EN LA HISTORIA CLÍNICO-LABORAL

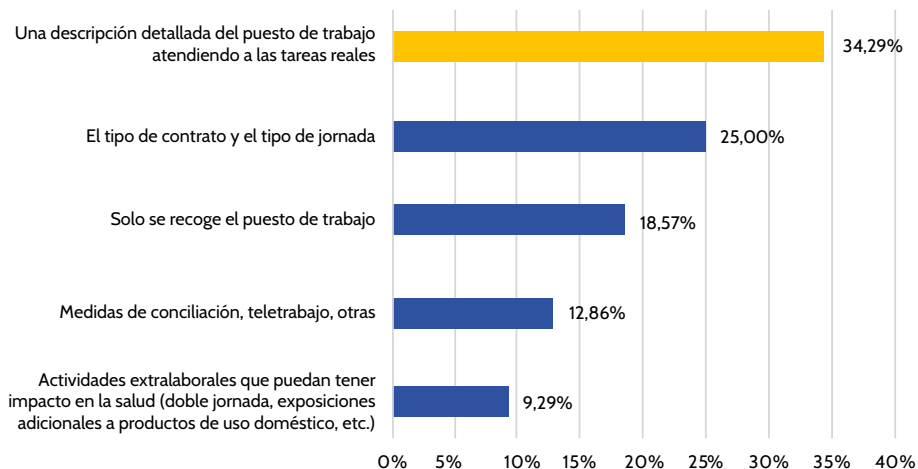


Gráfico 35: ¿Qué se recoge en la historia clínico-laboral?

Medidas adoptadas en la etapa de adquisición de equipos, productos y medios de protección

Acorde con el Gráfico 36, el 42,86% de la organización tiene en cuenta las diferencias físicas entre hombres y mujeres en equipos de trabajo y EPI, lo que mejora la seguridad y eficacia. Sin embargo, un 35,06% aún no lo hace: la mayoría personaliza por talla, pero no por sexo (63%), otros culpan a la falta de suministros (29,6%) y algunos a motivos económicos (3,7%). Además, un 18,18% solo adapta los EPI y un 3,9% solo los equipos, lo que indica una aplicación parcial de este enfoque.

CRITERIOS DE SELECCIÓN DE LOS EQUIPOS DE TRABAJO

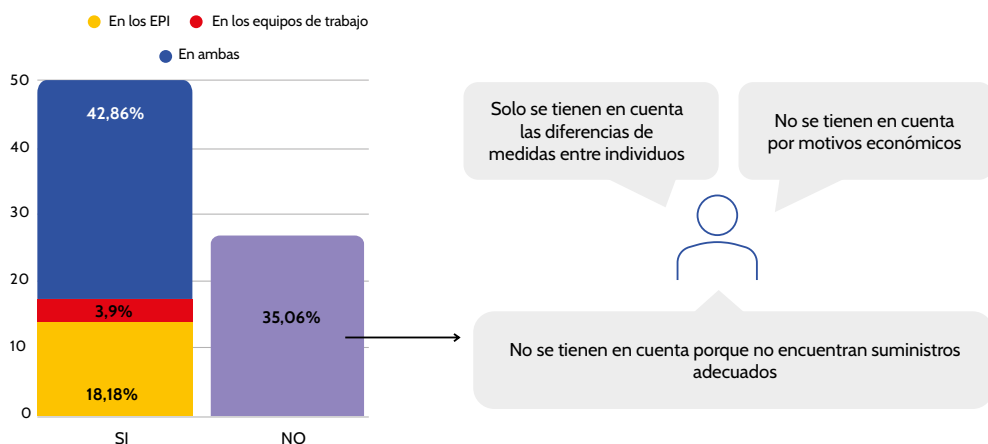


Gráfico 36: A la hora de elegir los equipos de trabajo y los EPI, ¿se tienen en cuenta las condiciones anatómicas, fisiológicas y el estado de salud de las personas trabajadoras atendiendo a las diferencias por sexo?

El Gráfico 37 muestra el grado en el que se tiene en cuenta la usabilidad, tanto por parte de hombres como de mujeres, al elegir los equipos y la ropa de trabajo. La puntuación media se sitúa en 3,87 sobre 5 lo que indica que, en general, la usabilidad tanto para hombres como para mujeres se tiene en cuenta en un grado bastante alto al seleccionar los equipos y la ropa de trabajo. Este resultado sugiere que existe una sensibilidad creciente hacia la adaptación ergonómica y funcional de los equipos, reconociendo que la comodidad, el ajuste y la operatividad varían según características corporales que pueden estar relacionadas con el sexo.

GRADO DE USABILIDAD



Gráfico 37: Grado en el que se tiene en cuenta la usabilidad, tanto por parte de hombres como de mujeres, al elegir los equipos y la ropa de trabajo.

El Gráfico 38 muestra que, aunque el 74% de las empresas solicita información técnica antes de adquirir equipos, menos de la mitad tiene en cuenta las diferencias entre hombres y mujeres al evaluar los riesgos. Esto significa que, aunque hay una buena base preventiva, la perspectiva de género no siempre se aplica de forma efectiva. Además, un 26% ni siquiera solicita esta información, lo que debilita la prevención.

PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA SELECCIÓN Y ADQUISICIÓN DE EQUIPOS

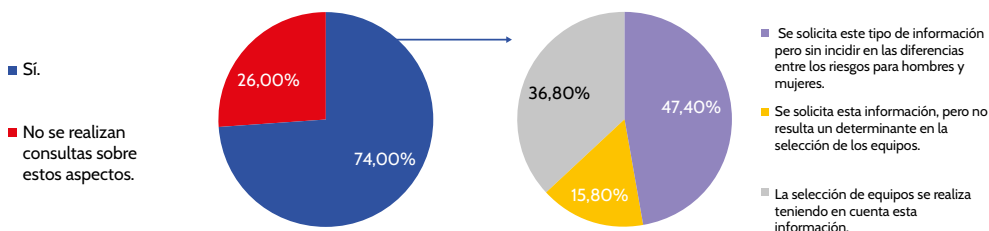


Gráfico 38: ¿Se solicita a las empresas fabricantes o suministradoras las especificaciones técnicas para conocer los riesgos para los hombres y las mujeres de lo que se vaya a adquirir y las medidas preventivas correspondientes?

Medidas adoptadas en la etapa de coordinación de actividades empresariales

El Gráfico 39 muestra que el 49,4% de las empresas valora las medidas de igualdad que tengan implantadas en sus entidades proveedoras. Resulta especialmente destacable que el 13% las considera un criterio excluyente para la selección, lo que supone un dato muy positivo debido al alto nivel de exigencia sobre la cadena de suministro. También destaca el hecho de que el 50,6% de las empresas no valoran estas medidas, lo que puede indicar una falta de priorización en la promoción de la igualdad a lo largo de la cadena de suministro.

IMPORTANCIA DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN EMPRESAS PROVEEDORAS

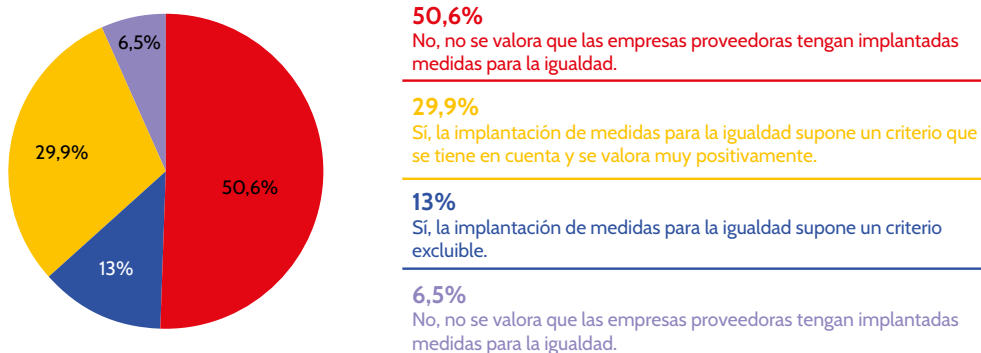


Gráfico 39: ¿Se valora que las empresas proveedoras tengan implantadas medidas para la igualdad de mujeres y hombres?

Medidas adoptadas en la etapa de contratación de personal o cambio de puesto de trabajo

En el Gráfico 40, se observa que el 36,36% de las empresas no impulsa medidas específicas para equilibrar la representación de hombres y mujeres en departamentos o equipos desequilibrados. De las que sí lo hacen, la mayoría (37,77%) se enfoca en corregir la infrarrepresentación de mujeres, mientras que un 29,87% intenta equilibrar ambos sexos, lo que indica que el enfoque de género en estas áreas es desigual.

MEDIDAS PARA FAVORECER PRESENCIA DEL SEXO INFRARREPRESENTADO

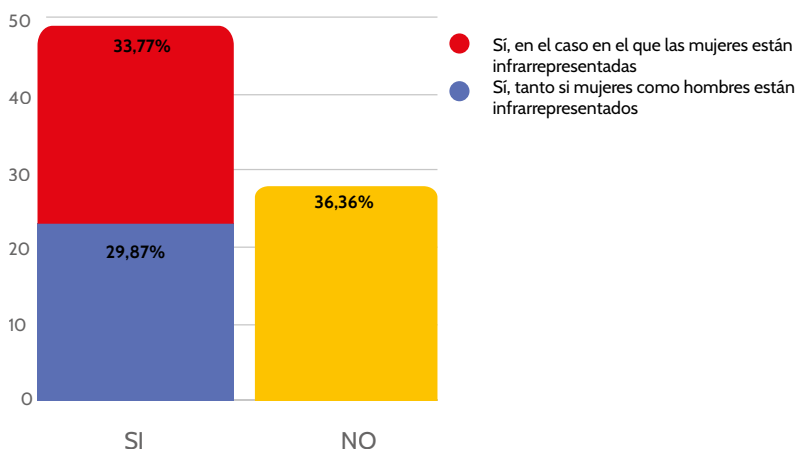


Gráfico 40: En los centros de trabajo, departamentos, equipos o unidades funcionales en los que exista una presencia desequilibrada de mujeres y hombres (ámbitos feminizados o masculinizados), ¿se impulsan medidas para favorecer una mayor presencia del sexo infrarrepresentado?

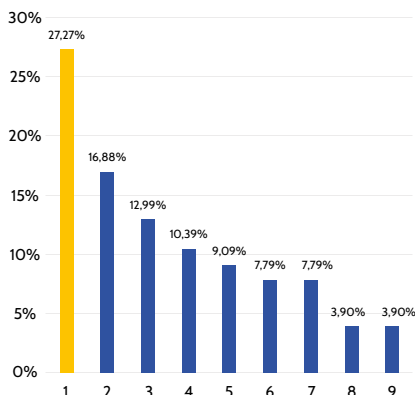
Barreras, facilitadores y buenas prácticas para la integración de la perspectiva de género en la PRL

El Gráfico 41 refleja las dificultades y barreras detectadas por las empresas encuestadas para la implantación de medidas de apoyo a la integración de la perspectiva de género en la PRL. Las empresas destacan en primer lugar la falta de metodologías de evaluación de riesgos que contemplen la perspectiva de género (el 27,3% de las empresas han seleccionado esta opción). Entre las barreras más destacadas también se encuentra la falta de normativa explícita sobre PRL desde la perspectiva de género (16,9%) y la falta de recursos económicos y tiempo para desarrollar un plan de prevención de riesgos laborales con perspectiva de género (13%).

Por otra parte, resulta positivo el hecho de que es reducido el porcentaje de empresas que detectan como barreras la falta de implicación de la dirección en torno a la PRL desde la

perspectiva de género o sensibilización por parte del personal trabajador sobre la igualdad entre mujeres y hombres (3,9%).

DIFICULTADES Y BARRERAS



1. Falta de metodologías de evaluación de riesgos que contemplen la perspectiva de género (27,27%).
2. Falta de normativa explícita sobre PRL desde la perspectiva de género. (16,88%).
3. Falta de recursos económicos y tiempo para desarrollar un plan de prevención con perspectiva de género (12,99%).
4. Falta de representación de mujeres en la toma de decisiones (10,39%).
5. Otras barreras (9,09%).
6. Falta de conocimiento del personal directivo y del personal de prevención sobre cómo incorporar la perspectiva de género (7,79%).
7. No se identifican barreras (7,79%).
8. Falta de implicación de la dirección en torno a la PRL y, en particular desde la perspectiva de género (3,90%).
9. Falta de sensibilización por parte del personal trabajador sobre la igualdad de mujeres y hombres (3,90%).

Gráfico 41: ¿Cuáles son las dificultades y barreras para la implantación de las medidas?

La Imagen 20 presenta barreras adicionales a las presentadas en el Gráfico 42, detectadas por las empresas encuestadas. Entre ellas, se menciona la falta de sincronización sistemática entre Igualdad y Prevención de Riesgos Laborales, falta de sensibilización por parte de la cadena de suministro, o la falta de conocimientos entre el personal de PRL sobre cómo integrar la perspectiva de género.

OTRAS BARRERAS

Falta de **sincronización sistemática** entre Igualdad y Prevención de Riesgos Laborales.

Falta de sensibilización por parte de los **fabricantes de EPIs**.

Desconocimiento por parte del personal de prevención y de igualdad sobre **cómo integrar la perspectiva de género**.

Problemas culturales, necesidad de un cambio de mentalidad entre la sociedad.

Falta de **concienciación** entre el personal.



OTRAS BARRERAS
(9,09%)

Imagen 20: Otras barreras identificadas.

Los elementos clave que favorecen la implantación de la perspectiva de género en la PRL son, por orden de relevancia:

- Compromiso y sensibilización de la dirección (26,29%),
- Formación y concienciación del personal (25,26%),
- Apoyo institucional y normativo (19,07%).

Esto demuestra que las empresas consideran fundamental el liderazgo y la formación para avanzar en la igualdad de género en materia de PRL. Aunque la implicación de comités y la participación activa del personal también son importantes, parecen ser percibidas como complementarias a las acciones estratégicas más directas.

ELEMENTOS QUE FAVORECEN LA IMPLANTACIÓN

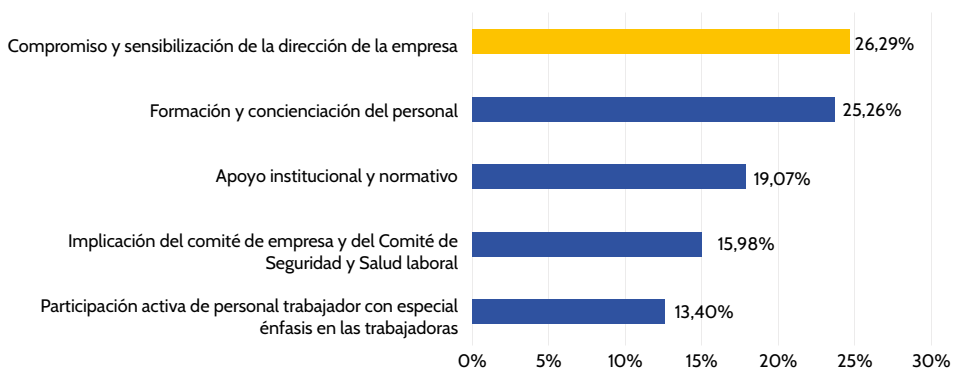


Gráfico 42: ¿Qué elementos favorecedores pueden ser más relevantes para la implantación de la perspectiva de género en la PRL?

La Imagen 21 identifica acciones implementadas por las empresas encuestadas que permiten conocer buenas prácticas desarrolladas. Entre ellas, destaca la formación e información al personal, la presencia de porcentajes elevados de mujeres entre el personal directivo, o las acciones de capacitación de mujeres para puestos de trabajo altamente masculinizados. A continuación, se presenta el detalle de buenas prácticas:

BUENAS PRÁCTICAS

- **Formar e informar** al personal para la identificación del acoso sexual o por razón de sexo y los canales a utilizar (canal de denuncias).
- **Publicación y comunicación** del Plan de Igualdad y Protocolo de Acoso laboral (moobing), psicosocial, sexual o por razón de sexo en el **Portal del empleado y la web corporativa**.
- **Intervención inicial** y mediación en fase inicial preventiva para mejorar y potenciar la capacidad individual de respuesta del personal frente al riesgo de acoso sexual o por razón de sexo.
- Adquisición de **EPIs** teniendo en cuenta el sexo.
- Asistencia por parte de la empresa a **jornadas y eventos** que promueven la integración de la perspectiva de género en la PRL.
- Niveles muy altos de **mujeres entre el personal directivo**.
- Realización de **acciones de captación de mujeres para puestos de trabajo masculinizados** (p.ej.: formación para soldadoras).
- Coordinación continua entre el área de prevención de riesgos laborales y el área de igualdad.
- Creación de espacios para **lactancia**.



Imagen 21: Buenas prácticas desarrolladas por las empresas.

Conclusiones de la fase de encuestas

Los resultados obtenidos en esta fase del estudio muestran avances destacables en la incorporación de la perspectiva de género en la PRL, reflejando el compromiso de muchas empresas por adaptar sus políticas y prácticas a una visión más inclusiva y equitativa. Sin embargo, también se evidencian importantes áreas de mejora que revelan la necesidad de seguir profundizando en este enfoque. La integración de la perspectiva de género en la PRL aún enfrenta retos estructurales, culturales y operativos, que requieren acciones sistemáticas, sensibilización continua y herramientas específicas que permita garantizar entornos de trabajo seguros para todas las personas.

A continuación se presentan las principales conclusiones, diferenciando los aspectos positivos de aquellos mejorables y negativos en cuanto al nivel de integración de la perspectiva de género en la PRL en las empresas:



Aspectos
negativos

Aspectos
mejorables

Aspectos
positivos



El 63,63% de las empresas encuestadas han lanzado campañas en contra del acoso sexual o por razón de sexo.



Un 56,7% de los casos de acoso sexual y por razón de sexo fueron gestionados de forma coordinada por igualdad y PRL; un 23,3%, solo por igualdad y un 16,7%, solo por PRL. Un 3,3% afirma que no se resolvió adecuadamente.



Un 75,32% de las empresas desagrega por sexo los datos del estudio epidemiológico (vigilancia colectiva), aunque solo la mitad analizan e interpretan los datos.



Aunque el 74% de las empresas solicita información técnica antes de adquirir equipos, menos de la mitad tiene en cuenta si esos suministros pueden provocar riesgos diferentes para mujeres y para hombres.



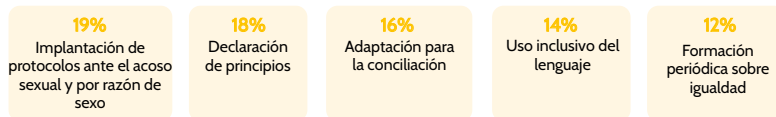
Se tiene en cuenta la usabilidad, tanto por parte de hombres como de mujeres, al elegir los equipos y la ropa de trabajo (promedio de 3,87 sobre 5).



Aún hay un 15,6% de empresas que tiene un grado bajo o medio-bajo de sensibilización sobre la importancia de incorporar la perspectiva de género en la PRL y un 24,7% que tiene un grado medio.



Existe una escasa implantación de prácticas y actuaciones en la empresa para evitar conductas de discriminación.



Aún hay un 22% de planes de igualdad que no recogen un apartado de PRL desde la perspectiva de género.



No alcanza el 50% (42,9%) el porcentaje de empresas que indican que consideran las diferencias biológicas, fisiológicas y antropométricas entre mujeres y hombres en la evaluación de riesgos.



Sobre la identificación de diferencias o desigualdades entre mujeres y hombres en relación a la PRL, menos de la mitad de las empresas (35%) afirman recopilar datos individuales, y, además, no realizan un análisis colectivo desagregado por sexo que permita detectar desigualdades estructurales.



El método más común para identificar los riesgos menos obvios (acoso sexual, discriminación, doble presencia) es mediante un protocolo formal de denuncias y gestión de quejas (36,9%) y sólo un 13,8% lo hace mediante la evaluación de riesgos.

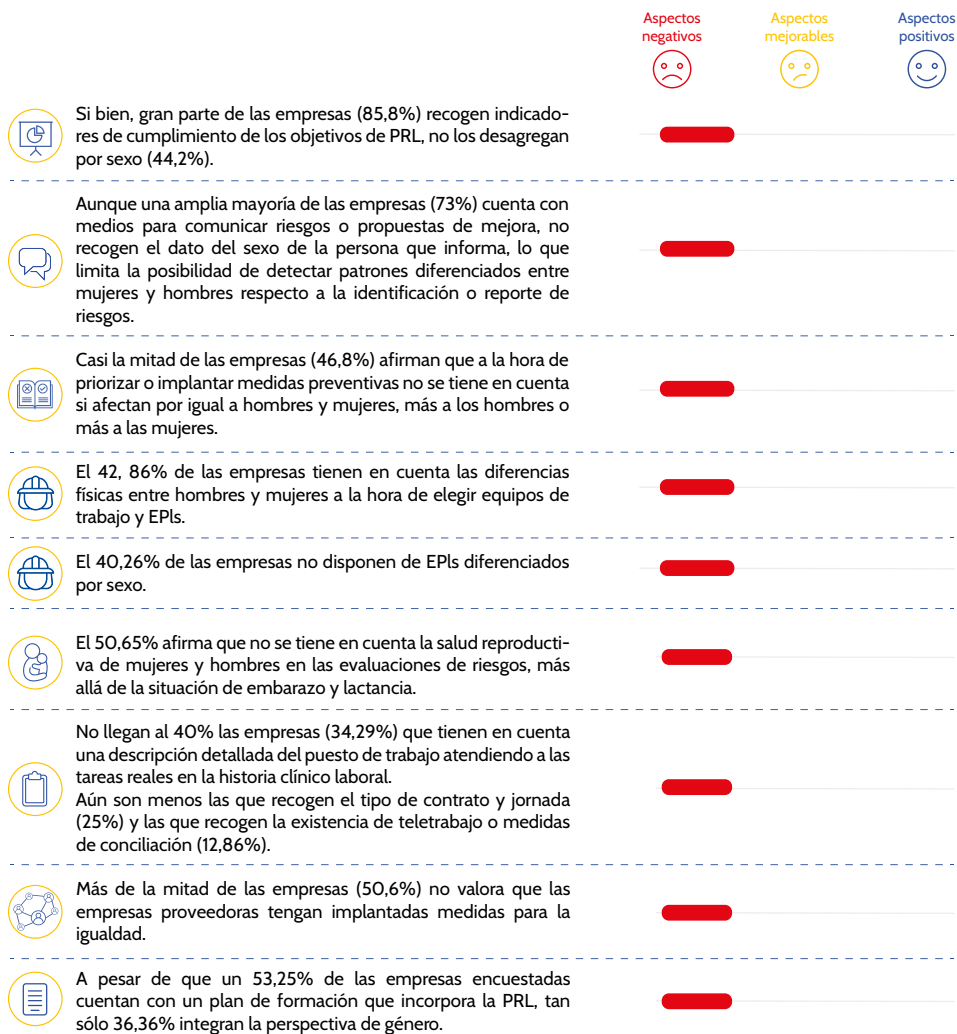


Un 39% afirma haber identificado casos de acoso sexual o por razón de sexo.



Solo un 45,5% de las empresas afirma contar con coordinación sistemática entre el área de PRL e igualdad.





4.4. Visión de las empresas

4.4.1. Mesas de trabajo

Como parte del estudio realizado, se han compuesto seis mesas de trabajo con enfoques diferenciados, donde han participado una o varias personas de algunas de las empresas encuestadas, tratando de profundizar sobre los resultados obtenidos en las encuestas realizadas. Así, con el objetivo de validar las conclusiones extraídas de las encuestas y detectar retos y posibles barreras, factores del éxito y oportunidades de mejora, se convocaron a empresas que hubieran respondido a las encuestas en primera instancia.

Para estas mesas de trabajo, se contó con la participación de personas de diferentes perfiles profesionales de 32 organizaciones que participaron en las convocatorias realizadas para tal fin. Así, las mesas se configuraron bajo estos seis perfiles:

COMPOSICIÓN Y OBJETIVOS DE LOS GRUPOS DE DISCUSIÓN						
	GRUPO 1	GRUPO 2	GRUPO 3	GRUPO 4	GRUPO 5	GRUPO 6
¿Quién participó?	Administración Pública	Empresas privadas	Mujeres	Hombres	Sectores/ actividades feminizadas	Sectores/ actividades masculinizadas
¿Qué objetivo perseguía?	La mesa busca recoger las diferencias en cuanto a cómo se aborda la integración de la perspectiva de género en las administraciones públicas frente a las empresas privadas, sin distinguir por sector de actividad.		La diferenciación de estas mesas de trabajo en función del sexo de los y las participantes fue, lograr la perspectiva de estos dos colectivos respecto a la necesidad de integrar esta perspectiva en la PRL y cuáles son los principales frenos percibidos para ello.		En estos dos grupos se busca ahondar en las diferencias en el grado de esta integración de la perspectiva de género en sectores históricamente feminizados y en aquellos históricamente masculinizados para observar diferencias entre ambos.	
Principales diferencias	Se observaron diferencias claras entre el sector público y el privado. Mientras que en las instituciones públicas hay mayor concienciación, formación y compromiso desde los altos cargos, en el sector privado la implementación es aún escasa y muy desigual según el ámbito de actividad. Se destaca que el sector público debería liderar con el ejemplo en esta materia.		Ambos coinciden en que la prevención de riesgos laborales debe adaptarse a las necesidades individuales, más allá del sexo biológico. Las mujeres detectan carencias en sectores manufactureros , especialmente en riesgos psicosociales. En cambio, muchos hombres no perciben desigualdades en la PRL ni consideran prioritaria la integración de la perspectiva de género, salvo en casos específicos.		Los sectores feminizados muestran mayor sensibilización , aunque deben abordar riesgos específicos como agresiones o la doble carga. En los sectores masculinizados, la baja presencia de mujeres y la cultura organizativa dificultan el cambio . Aunque ambos coinciden en la necesidad de atraer talento del sexo infrarrepresentado se observa una mayor resistencia a aplicar medidas específicas para contratar mujeres en sectores masculinizados , algo que no ocurre a la inversa.	

Gráfico 43: Composición y objetivos de las mesas de discusión.

A continuación, se exponen las conclusiones obtenidas en estos grupos de trabajo. En esta primera sección, se delimitan las principales diferencias observadas entre las dicotomías señaladas en el Gráfico 43, donde se encuentran tres agrupaciones diferenciadas:

- Administración pública y empresa privada

Entre estos dos grupos de trabajo se encontraron diferencias sustanciales, especialmente en cuanto a la predisposición a acometer cambios en la integración de la perspectiva de género. Las instituciones públicas deberían liderar mediante el ejemplo y esto conlleva que sean las primeras organizaciones en adoptar la perspectiva de género en la prevención de riesgos laborales de una manera efectiva. Además, se considera que el sector público está mucho más desarrollado en este sentido, consideran que se presta más atención a esta integración y al ámbito de la igualdad entre hombres y mujeres en las entidades públicas. Existe un mayor grado de formación y concienciación en todos los estratos, y desde altos cargos se le da más peso, por lo que se normaliza la integración de la perspectiva de género en temas como el lenguaje inclusivo o implementación y fomento de iniciativas y acciones que mejoren esta integración de la perspectiva de género.

Por otro lado, si bien las instituciones públicas han trabajado este ámbito de una manera voluntaria, las empresas privadas aún no han trabajado mucho en este sentido en la mayoría de los casos. Entre estas, además, se encuentran grandes diferencias en la implementación en función del sector de actividad.

- Mujeres y hombres

La mayoría de las personas participantes en estos grupos (especialmente los participantes en el grupo de hombres) consideran que los puestos o los elementos de protección o ropas de trabajo se deben adaptar en función de las necesidades fisiológicas de las personas, independientemente del sexo biológico. Consideran que la prevención de riesgos laborales debería ser universal y cumplir su función de proteger a todas las personas trabajadoras.

Las mujeres consideran, aun así, que hay trabajo por hacer en algunos sectores más manufactureros en la prevención de los riesgos laborales más asociados con los factores psicosociales de los puestos, donde sigue existiendo cierta reticencia al cambio y a la inclusión de mujeres en puestos de producción.

En el caso de los hombres, algunos no consideran que las políticas de PRL actuales generen desigualdades hacia las mujeres y no consideran que la integración de la perspectiva de género en este ámbito sea estrictamente necesaria, salvo en los citados riesgos psicosociales. Además, algunos de ellos sostienen que las evaluaciones deberían hacerse desde la persona, con independencia del sexo, lo que lleva a pensar que no lo consideran una característica definitoria de “la persona tipo”.

- Sectores feminizados y sectores masculinizados

En el caso de estos dos grupos, se aprecian una serie de diferencias notables, sobre todo en cómo las empresas incorporan las acciones de los planes de igualdad debido a la infrarrepresentación del otro sexo.

Entre las entidades de sectores feminizados, se reconoce que existe una mayor concienciación y sensibilización con la igualdad y la integración de la perspectiva de género en la PRL frente al grupo de las entidades de sectores masculinizados. En los sectores feminizados, aun así, se reconoce que se necesita trabajar en mitigar y prevenir algunos riesgos asociados a los sectores asociados a los cuidados o a la atención directa al público. Por ejemplo, no se tienen en cuenta las agresiones verbales y físicas a las que están expuestas las mujeres en estos sectores, riesgos claramente asociados al género de la persona trabajadora. Otros riesgos como la *doble carga*, entendida como la doble jornada laboral entre las tareas de trabajo y las labores del hogar, que sufren las mujeres en su día a día, son riesgos que se deben empezar a tener en cuenta a la hora de mejorar la integración de la perspectiva de género. Para mitigar este hecho, se proponen medidas de conciliación y corresponsabilidad.

En el caso de los sectores masculinizados, la baja presencia de mujeres en puestos de fabricación o mantenimiento, entre otros puestos históricamente masculinos, provoca que las organizaciones no vean la necesidad de acometer estos cambios. La cultura organizativa en sectores masculinizados genera resistencia a la integración de la perspectiva de género ya que las dinámicas internas están fuertemente establecidas. Además, existe una falta de sensibilización sobre las diferencias físicas entre hombres y mujeres, lo que lleva a la percepción de que las mujeres trabajan menos si hacen pausas o levantan menos peso.

En ambos grupos se considera necesario fomentar la incorporación de talento del sexo menos representado para fortalecer y diversificar las estructuras organizativas. Para ello, se realizan acciones comunicativas, especialmente en las etapas formativas como en las universidades o en los centros de formación profesional. No obstante, en los sectores más masculinizados, se observa una mayor resistencia a implementar campañas o medidas específicas dirigidas a atraer y contratar mujeres, mientras que en los sectores feminizados no se cuestionan del mismo modo las acciones orientadas a incorporar hombres.

4.4.2. *Visión de las entidades participantes*

A partir de la visión recogida en las mesas de trabajo, las diferentes realidades de las entidades participantes y las prácticas que ya están en marcha, se pretende ofrecer una visión detallada de cómo las organizaciones están abordando este desafío. En este contexto, se destacarán las buenas prácticas y medidas adoptadas, así como las barreras percibidas que dificultan la plena integración de la igualdad en el ámbito laboral, identificando así las

acciones que están marcando la diferencia y las áreas que requieren mayor desarrollo. Para ello, como se observa en la Imagen 22: Bloques de análisis de la visión de las entidades participantes, se ha dividido el análisis en los siguientes bloques:

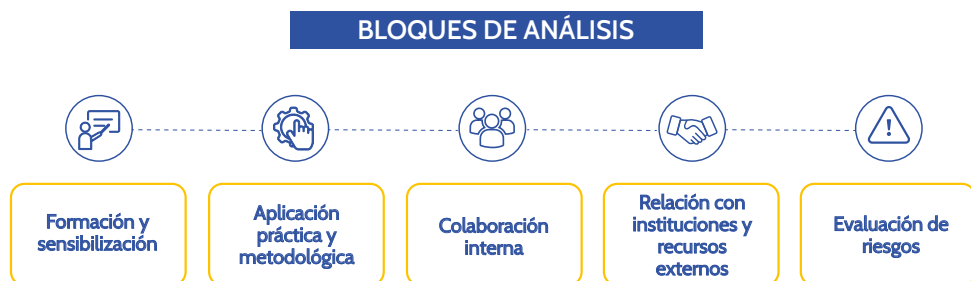


Imagen 22: Bloques de análisis de la visión de las entidades participantes.

Formación y sensibilización

El desarrollo de formación y sensibilización es un pilar esencial para la integración de la perspectiva de género en la prevención de riesgos laborales, y se percibe como un paso necesario para superar las barreras culturales y estructurales que aún existen en muchos sectores. A lo largo de las mesas de trabajo, se destacó que muchas organizaciones, especialmente en sectores masculinizados, carecen de formación práctica y específica sobre la aplicación de la igualdad de género en el ámbito preventivo. La formación ofrecida, en su mayoría, se centra en aspectos teóricos y generales, sin trasladar esos conocimientos a situaciones prácticas que se puedan aplicar directamente en los entornos laborales, o se recibe en el proceso de integración de las nuevas incorporaciones, sin volver a ella más adelante.

Una de las demandas recurrentes entre las entidades participantes fue la creación de jornadas formativas que incluyan casos de éxito y ejemplos prácticos de cómo otras organizaciones han integrado la perspectiva de género en la prevención de riesgos satisfactoriamente.

“La falta de formación práctica dificulta la implementación efectiva de medidas de igualdad en la evaluación de riesgos laborales. Necesitamos más ejemplos reales y metodologías claras para aplicarlo en el día a día.”

Empresa privada del sector industrial

Estas jornadas deben ser accesibles a todos los niveles de la empresa, desde la alta dirección hasta el personal operario, para que todas las personas comprendan el impacto de estas medidas y cómo pueden contribuir a su implementación. Además, la formación debe tener un enfoque práctico y continuo, proporcionando herramientas concretas que se puedan aplicar en la evaluación de riesgos y en la elaboración de planes de prevención.

“Hemos creado una serie de jornadas formativas que llevamos a cabo cada 6 meses en las que compartimos casos de éxito y buenas prácticas sobre igualdad de género en la prevención de riesgos. Esto ha servido para motivar a nuestros empleados a implementar cambios en sus prácticas diarias.”

Empresa privada del sector de cuidados

Aunque en el sector público ya existen programas de formación más estructurados y avanzados, en el sector privado, particularmente en sectores tradicionalmente masculinizados, se sigue necesitando una mayor sensibilización sobre la importancia de integrar la igualdad de género en la PRL.

Esta sensibilización, además de centrarse en la igualdad de género, debe abordar temas cruciales como los riesgos psicosociales y la conciliación de la vida personal y profesional, que afectan de manera desigual a las mujeres. Cabe destacar que, aunque en los sectores feminizados existe una mayor conciencia de género, muchas empresas aún carecen de una metodología estructurada que permita una integración coherente de la perspectiva de género. Por ejemplo, la gestión de riesgos psicosociales como el acoso laboral o de índole sexual o la carga emocional derivada de la doble jornada sigue siendo un reto sin una respuesta unificada ni protocolos específicos. Asimismo, la conciliación de la vida laboral y personal, que recae principalmente en las trabajadoras, es otro tema que requiere una mayor atención. En muchos casos las empresas no tienen suficientes herramientas para abordar estas cuestiones de manera integral.

Por lo tanto, para integrar efectivamente la perspectiva de género en la prevención de riesgos laborales, es necesario que las empresas inviertan en una formación continua, adaptada a las necesidades de cada sector, y con un enfoque práctico y accesible para todos los niveles. Esto permitirá que el personal, tanto hombres como mujeres, comprendan la importancia de la igualdad de género en la gestión de riesgos laborales y que se implementen medidas que beneficien a toda la plantilla. Este tipo de formación, combinada con una adecuada sensibilización, no solo mejorará la gestión de los riesgos, sino que también impulsará un cambio cultural, ayudando a crear entornos laborales más inclusivos, justos y sostenibles a largo plazo. En sectores tradicionalmente masculinizados, aún persiste una importante resistencia a implementar medidas de acción positiva orientadas a la contratación de mujeres a través de campañas o incentivos específicos, mientras que en sectores feminizados no se observa la misma resistencia hacia la incorporación de hombres. Este desequilibrio refleja la necesidad de trabajar más profundamente en la ruptura de estereotipos de género y en la transformación de las culturas organizativas que todavía normalizan la segregación ocupacional y que determinados puestos sigan siendo ocupados solo por hombres.

Aplicación práctica y metodológica

La aplicación práctica y metodológica de la perspectiva de género en la prevención de riesgos laborales es uno de los mayores desafíos identificados a lo largo de las mesas de

trabajo. A pesar de la creciente conciencia sobre la importancia de integrar la igualdad de género en las políticas de prevención, muchas empresas se enfrentan a dificultades para llevar estos conceptos a la práctica de manera efectiva. En muchos casos, existen dificultades en llevar la teoría a la implementación real, ya que las herramientas metodológicas disponibles no están adaptadas a las necesidades del día a día en los entornos laborales. Las empresas requieren directrices claras y métodos aplicables para incorporar la igualdad de género en los procesos de evaluación de riesgos.

Una de las necesidades identificadas fue la actual falta de guías prácticas que ofrezcan pasos detallados sobre cómo incorporar la perspectiva de género en la evaluación de riesgos laborales y en la gestión de la seguridad y salud en el trabajo. La falta de una metodología estructurada es una barrera significativa, especialmente en sectores con diferencias de género históricas marcadas, como la construcción o la ingeniería. Las empresas señalaron que, aunque tienen conocimientos generales sobre igualdad, a menudo no saben cómo aplicar estos conceptos en su día a día.

“Aunque contamos con formaciones y marcos normativos, la aplicación concreta de estas ideas sigue siendo un reto, porque no tenemos herramientas prácticas que nos indiquen cómo llevarlo a cabo de forma sistemática y continua”.

Institución pública

En sectores altamente masculinizados, como la construcción o la seguridad, también se evidenció que la metodología de integración de género debe adaptarse a las características particulares de cada sector. Las empresas se enfrentan a resistencias culturales que dificultan la implementación de cambios en la metodología de trabajo. Algunos sectores están acostumbrados a trabajar con normativas de seguridad centradas en los hombres, lo que dificulta la adaptación de las evaluaciones de riesgos a las necesidades específicas de las mujeres. De igual forma, se destacó la necesidad de incorporar la evaluación de riesgos psicosociales que afectan de manera distinta a hombres y mujeres, como el acoso sexual o la doble jornada que muchas trabajadoras enfrentan, lo cual sigue siendo un área poco explorada en muchas empresas.

En línea con esto, se destacó la importancia de contar con herramientas de diagnóstico que permitan a las empresas evaluar en qué punto se encuentran en la integración de la perspectiva de género y qué pasos deben seguir para mejorar.

“Necesitamos herramientas prácticas de autoevaluación que nos permitan medir nuestra evolución en la integración de la igualdad de género en nuestros procesos de PRL y nos ayuden a establecer objetivos claros”.

Empresa privada del sector manufacturero

Esta herramienta permitiría a las empresas realizar un seguimiento continuo de sus avances y ajustar sus estrategias según sea necesario.

En resumen, para que la integración de la perspectiva de género sea efectiva, es crucial que las empresas cuenten con metodologías claras y prácticas que les permitan aplicar la teoría a la realidad de sus entornos laborales. Esto requiere guías específicas, herramientas de diagnóstico y la adaptación de las estrategias a las particularidades de cada sector. A medida que las empresas implementen estos métodos, será más fácil superar las barreras culturales y estructurales que aún existen.

Colaboración interna

La colaboración interna es un factor clave para la integración efectiva de la perspectiva de género en la prevención de riesgos laborales. A lo largo de las mesas de trabajo, se destacó que la cooperación entre departamentos clave, como Recursos Humanos (RRHH), Prevención de Riesgos Laborales (PRL) e Igualdad, es esencial para desarrollar estrategias y soluciones que sean eficientes. Sin embargo, muchas empresas enfrentan dificultades en la coordinación entre estos departamentos, lo que genera duplicidad de tareas, procesos que se ralentizan y falta de sinergias en la implementación de políticas de igualdad. En algunos casos, los departamentos de PRL no tienen claras las responsabilidades de los departamentos de Igualdad, lo que provoca que las iniciativas no se lleven a cabo de manera efectiva.

Las empresas identificaron que una colaboración más fluida permitiría optimizar los recursos y agilizar la toma de decisiones, especialmente cuando se trata de medidas preventivas que impactan directamente en las condiciones laborales.

“La colaboración entre los departamentos de RRHH y PRL es clave. Sin una buena comunicación, las iniciativas de igualdad se quedan en el papel y no se traducen en cambios reales en los procesos de trabajo”

Empresa del sector público

La cooperación interna no solo ayuda a alinear los objetivos de igualdad, sino que también fortalece la cultura organizativa, generando un entorno de trabajo más inclusivo y respetuoso para todos los empleados y empleadas.

En el contexto de sectores masculinizados, como la construcción o la industria pesada, la colaboración interna enfrenta resistencias culturales. Estos sectores, donde la presencia femenina sigue siendo reducida, a menudo requieren un esfuerzo adicional para sensibilizar a los equipos directivos y operativos sobre la importancia de la integración de género en sus prácticas de seguridad. Las empresas de estos sectores señalaron que, si bien existe una voluntad desde la organización de mejorar la igualdad, la falta de una estrategia interna coordinada dificulta la integración efectiva de estas iniciativas.

“La colaboración entre el departamento de prevención y los de igualdad y recursos humanos es fundamental para asegurar que los protocolos de PRL no solo sean inclusivos, sino que se conviertan en una parte integral de la cultura laboral”

Empresa privada del sector industrial

Por otro lado, en sectores feminizados, como la limpieza, los cuidados o el sector socio-sanitario, la colaboración interna es más fluida, pero también presenta desafíos. Aunque estos sectores son más conscientes de la importancia de la igualdad de género, las empresas de estos ámbitos a menudo no tienen los mecanismos internos necesarios para abordar de manera integral los riesgos psicosociales y otros desafíos específicos de género. A pesar de que muchas de estas empresas ya tienen medidas que impulsan la igualdad, la colaboración con otros departamentos clave, como el de seguridad y salud laboral, no siempre es efectiva. Esto se debe a la falta de integración entre las políticas de igualdad y los protocolos de PRL, lo que genera brechas en la implementación de medidas de prevención.

En este sentido, fortalecer la colaboración interna es fundamental para integrar la perspectiva de género de manera más efectiva en todos los procesos de trabajo. Las empresas de todos los sectores deben fomentar una comunicación fluida entre sus departamentos y asegurar que las acciones preventivas estén alineadas con los objetivos de igualdad de género. Esto no solo aumentará la efectividad de las políticas de prevención, sino que también contribuirá a crear un entorno de trabajo más inclusivo, en el que las desigualdades de género se aborden de manera integral y eficiente.

Relación con instituciones y recursos externos

La relación con instituciones y recursos externos juega un papel decisivo en el avance hacia una prevención de riesgos laborales con perspectiva de género. A lo largo de las mesas de trabajo, las empresas señalaron tanto el valor del acompañamiento institucional como las limitaciones actuales en el acceso a recursos externos especializados. Osalan fue reconocido en diversas intervenciones como un agente clave en este proceso, especialmente por su papel en la elaboración de materiales técnicos y su labor de sensibilización, aunque también se expresó la necesidad de que su presencia y apoyo sea más cercana, constante y adaptada a los distintos sectores.

Varias empresas destacaron que, en ocasiones, se sienten solas o desorientadas al intentar aplicar la perspectiva de género a la prevención. Esto se puede deber a la falta de referentes claros y, en algunos casos, la falta de recursos prácticos.

“A veces no sabemos a quién acudir. Tenemos voluntad, pero nos faltan herramientas y orientación más concreta, especialmente desde una mirada preventiva”

Empresa privada del sector de la limpieza

Este tipo de testimonios refuerzan la idea de que las instituciones deben reforzar su papel como guías y acompañantes, ofreciendo materiales accesibles, formación adaptada a cada sector y un marco metodológico común que facilite la implementación de las políticas de igualdad en materia preventiva.

Asimismo, se expuso la necesidad de crear redes de colaboración entre empresas, apoyadas por instituciones públicas, que permitan el intercambio de buenas prácticas, la resolución conjunta de problemáticas comunes y el aprendizaje compartido. Estas redes serían especialmente útiles para empresas pequeñas y medianas que, por su tamaño, tienen menos capacidad para diseñar políticas internas complejas o contar con departamentos especializados.

“El conocimiento está, pero disperso. Si se facilitara más el contacto entre empresas y se activaran espacios de intercambio, todo sería más ágil y efectivo”.

Empresa privada del sector industrial

Por otro lado, se valoró positivamente el papel que pueden jugar sindicatos, asociaciones sectoriales y servicios de prevención ajenos, siempre y cuando integren realmente la perspectiva de género en sus intervenciones. Varias empresas reclamaron una mayor exigencia en este sentido, ya que muchos recursos técnicos o formaciones ofrecidas por estos actores están desactualizadas respecto a las nuevas realidades del mundo laboral.

Por lo tanto, una relación fluida, continua y bidireccional entre empresas e instituciones es fundamental para avanzar en una prevención con enfoque de género. Es imprescindible que los recursos externos sean accesibles, especializados y adaptados a la realidad de cada sector, y que existan espacios para el intercambio y el acompañamiento.

Evaluación de riesgos

La evaluación de riesgos desde una perspectiva de género continúa siendo uno de los puntos críticos donde se refleja la falta de adaptación a las realidades diferenciadas de mujeres y hombres en el entorno laboral. En múltiples mesas, se puso de manifiesto que, aunque existe una creciente conciencia sobre la necesidad de tener en cuenta el género en la evaluación de riesgos, en la práctica no se suele incorporar de forma sistemática.

Uno de los ejemplos más recurrentes es el de los Equipos de Protección Individual (EPI). Varias empresas señalaron que los EPI disponibles en el mercado no suelen estar diseñados teniendo en cuenta la morfología femenina, lo que genera problemas tanto de incomodidad como de seguridad.

“Los arneses de seguridad no se ajustan al cuerpo de las trabajadoras; se resbalan, y en algunos casos, pueden llegar a ser peligrosos si no se adaptan bien”.

Empresa privada del sector industrial

Esta situación no solo afecta a la comodidad, sino que puede aumentar el riesgo en actividades de alto requerimiento físico o en altura.

Además, se destacó que los cuestionarios de evaluación de riesgos y las metodologías utilizadas para detectar peligros suelen estar estandarizados en base a un trabajador ‘neutro’ o masculino, sin recoger indicadores que permitan visibilizar riesgos específicos que afectan

de manera distinta a mujeres, como la carga mental, el acoso sexual, la doble presencia o los problemas derivados de tareas repetitivas vinculadas al rol de género. En este sentido, se evidenció una carencia importante de herramientas y protocolos que integren variables de género de manera operativa.

Algunas organizaciones señalaron intentos por avanzar en este terreno, por ejemplo, incorporando preguntas diferenciadas en las evaluaciones psicosociales o utilizando indicadores de salud desagregados por sexo. Sin embargo, estas iniciativas son aún aisladas, poco compartidas y con poco respaldo metodológico.

“Queremos evaluar el impacto de la doble carga de trabajo, pero no sabemos cómo medirlo ni si es lo más acertado”.

Empresa privada del sector socio-sanitario

Por otro lado, también se mencionaron dificultades en el diseño de los puestos de trabajo, que muchas veces no contemplan diferencias ergonómicas relevantes. Esto genera situaciones de sobreesfuerzo o incomodidad especialmente en mujeres, sobre todo en sectores donde las herramientas o mobiliario están diseñados para un estándar masculino. La falta de esta adaptación puede derivar en dolencias musculoesqueléticas recurrentes que no son adecuadamente abordadas por la evaluación de riesgos tradicional.

Por lo tanto, para que la evaluación de riesgos sea efectiva desde una perspectiva de género, no basta con desagregar datos por sexo. Es necesario revisar los instrumentos, adaptar los equipos, incorporar variables específicas y formar a las y los técnicos de prevención con el objetivo de no generar entornos laborales menos seguros e inclusivos.

A continuación, en la Imagen 23, se presenta un resumen de la visión de las empresas por bloques:



Imagen 23: Bloques resumen de visión de las empresas.

4.5. Barreras y retos a la integración de la perspectiva de género en la PRL

A lo largo de las mesas de trabajo, las entidades participantes identificaron una serie de obstáculos que dificultan la integración efectiva de la perspectiva de género en la prevención de riesgos laborales. Estas barreras pueden clasificarse en dos grandes grupos: barreras externas, relacionadas con el entorno normativo e institucional, y barreras internas, vinculadas a aspectos culturales, organizativos y operativos dentro de las propias empresas. La intensidad de estas barreras varía según el sector, el tamaño de la empresa, el nivel de feminización de la plantilla y el grado de desarrollo de sus políticas de igualdad.

A continuación, se muestra un resumen de las barreras identificadas:

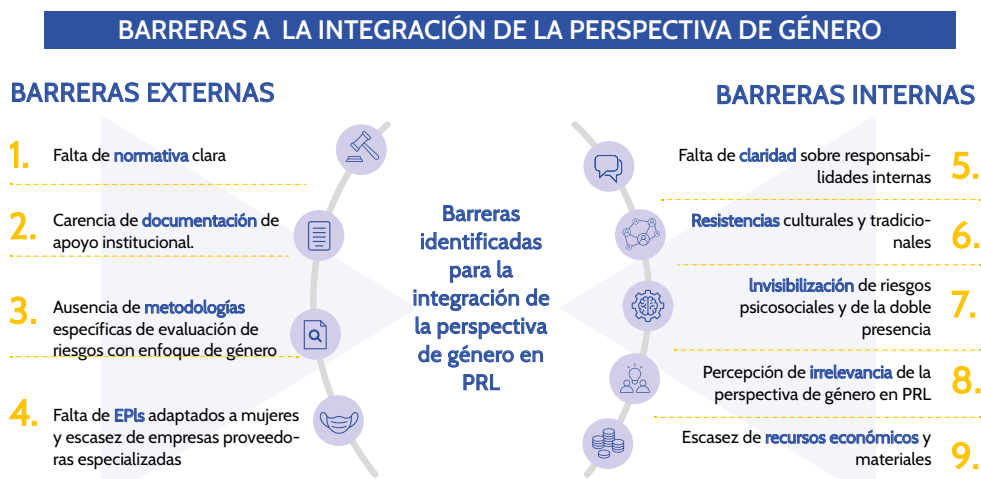


Imagen 24: Barreras a la integración de la perspectiva de género.

4.5.1. Barreras externas

Una de las barreras más repetidas fue la falta de normativa o legislación clara y específica sobre cómo incorporar la perspectiva de género en la PRL. Este contexto legal genera incertidumbre en las empresas y se percibe como uno de los principales frenos, especialmente por parte de la alta dirección, que no ve una obligatoriedad clara para impulsar cambios reales. La falta de una norma específica actúa como freno, no tanto por oposición, sino por inacción o por dudas sobre el alcance y la forma correcta de proceder.

Además, se evidenció la carencia de materiales de apoyo por parte de las instituciones competentes. Muchas personas participantes manifestaron la necesidad de contar con guías prácticas, metodologías claras y ejemplos reales que les permitan traducir la teoría

a acciones concretas en su día a día. Se identificó como una limitación significativa la falta de metodologías de evaluación de riesgos con enfoque de género. En ausencia de estas herramientas, las empresas sienten que no disponen de un marco técnico sólido y homogéneo, lo que sienten que les impulsa a improvisar soluciones o depender del compromiso personal de sus responsables.

“A pesar de que tenemos conocimientos generales y un marco teórico, nos falta saber cómo aplicar estos cambios en el día a día de la empresa, bajarlo más a tierra, necesitamos directrices para saber cómo hacerlo.”

Empresa privada del sector industrial

Asimismo, las empresas señalaron la falta de disponibilidad de EPI adaptados a mujeres como un obstáculo concreto. Algunas mencionaron que, incluso cuando se adquieren, las prendas no siempre se ajustan adecuadamente a la realidad fisiológica de las trabajadoras, lo que termina generando rechazo hacia su uso. También se apuntó a la escasez de empresas proveedoras especializadas como una dificultad logística y económica adicional.

4.5.2. Barreras internas

Por otro lado, las barreras internas afectan al ámbito organizativo y cultural. Muchas empresas señalaron que no tienen clara la distribución de responsabilidades sobre quién debe liderar o coordinar esta integración, lo que genera duplicidad, lentitud e ineficacia en la implementación de medidas. En algunos casos, también se identificó una falta de coordinación entre los departamentos de Igualdad y PRL, lo cual obstaculiza un enfoque transversal. Esta confusión fue especialmente señalada por entidades públicas, donde la estructura jerárquica y la coexistencia de varias áreas competentes pueden ralentizar los procesos.

En el plano cultural, se identificó una resistencia implícita, especialmente en sectores tradicionalmente masculinizados. Algunas personas manifestaron que la igualdad se percibe como ajena al ámbito productivo, vinculada exclusivamente a los departamentos de recursos humanos, lo que la aleja de la estrategia preventiva.

Como se pudo observar en el grupo de discusión de hombres, manifiestan que la PRL se debe abordar “con enfoque en la persona, independientemente del sexo biológico” como si fuera posible enfocarse en la persona sin considerar todas sus características, entre ellas la de sexo, así como los condicionantes sociales, entre ellos los de género para hacer una prevención de riesgos adaptada realmente a la diversidad de las personas trabajadoras.

“A pesar de que tenemos conocimientos generales y un marco teórico, nos falta saber cómo aplicar estos cambios en el día a día de la empresa, bajarlo más a tierra, necesitamos directrices para saber cómo hacerlo.”

Empresa privada de la industria manufacturera

Otro punto relevante fue la dificultad para abordar los riesgos psicosociales y la doble presencia, sobre todo en sectores feminizados como el de cuidados o limpieza. Aunque se reconocen altos niveles de estrés y sobrecarga física y mental entre las trabajadoras, muchas empresas no cuentan con herramientas específicas para evaluar ni intervenir. También se menciona la escasa cultura de conciliación y la baja sensibilización, incluso en contextos laborales donde las mujeres son mayoría. A esto se suma la percepción de falta de recursos económicos, aunque muchas organizaciones reconocen que esta percepción está influida por la escasa sensibilización, lo que lleva a que no se considere una prioridad presupuestaria.

Finalmente, las empresas destacaron el papel que podrían desempeñar entidades como Osalan, tanto en el desarrollo de directrices técnicas y metodológicas como en su rol de agente dinamizador que facilite recursos y acompañamiento. La implicación de este tipo de organismos podría ser clave para superar parte de las barreras mencionadas y avanzar hacia una integración efectiva de la perspectiva de género en la prevención de riesgos laborales.

4.6. Buenas prácticas

A lo largo de las diferentes mesas de trabajo se compartieron distintas iniciativas, experiencias y medidas concretas que algunas organizaciones ya han puesto en marcha para integrar la perspectiva de género en la prevención de riesgos laborales. Estas prácticas son especialmente valiosas porque trascienden el marco teórico y muestran aplicaciones reales que pueden servir de inspiración y referencia a otras entidades.

A continuación, se recogen algunas de las ideas más relevantes compartidas en las mesas:

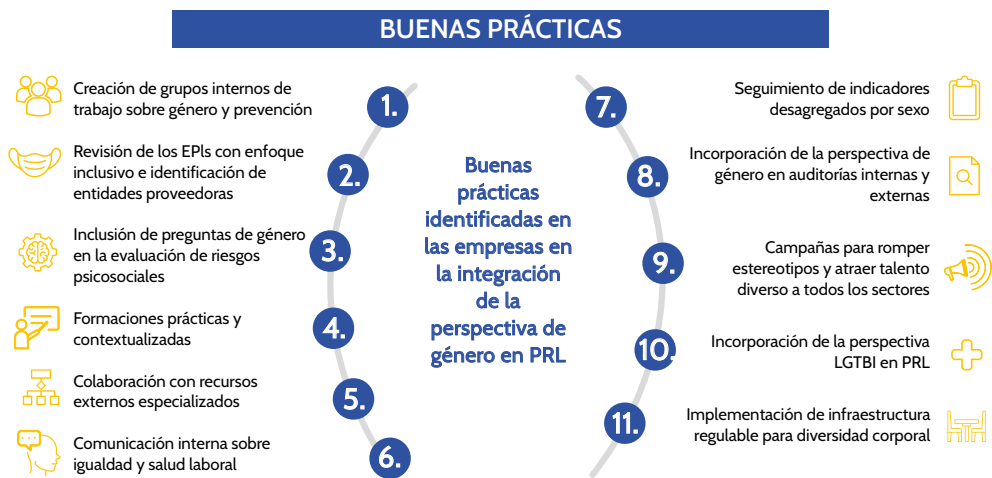


Imagen 25: Principales ideas recogidas en las mesas de trabajo.

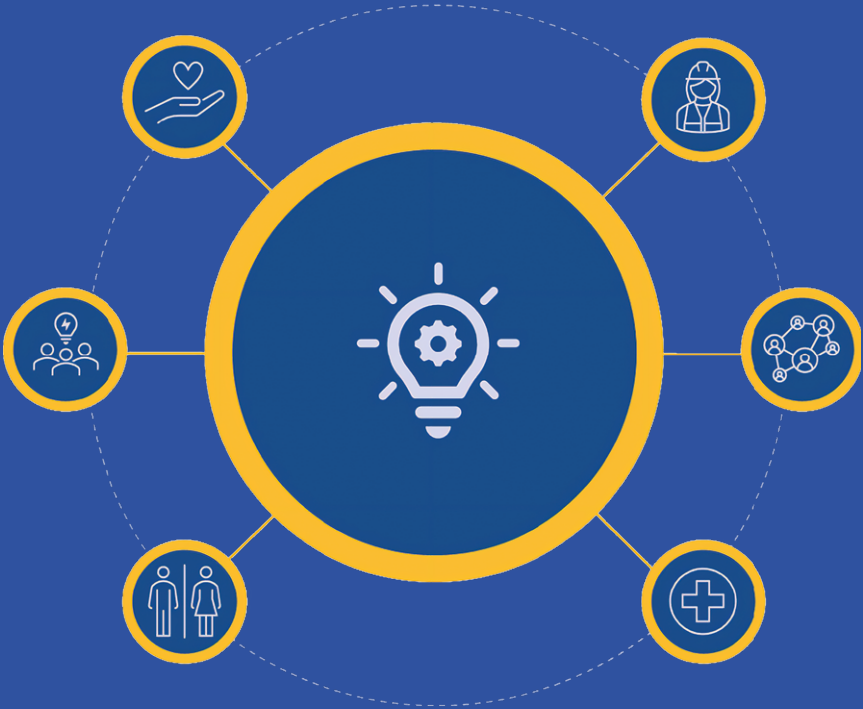
Buenas prácticas	Descripción
Creación de grupos internos de trabajo sobre género y PRL	Algunas organizaciones han creado comités o grupos de trabajo mixtos integrados por personal técnico de prevención, personal de igualdad y representantes sindicales. Estos grupos trabajan de forma coordinada para identificar mejoras, proponer medidas y revisar documentos clave desde una perspectiva de género. En alguna empresa de sector más masculinizado también han creado grupos conformados solamente por mujeres para sentirse acompañadas y compartir sus experiencias.
Revisión de los EPI con enfoque inclusivo e identificación de entidades proveedoras	Varias empresas han comenzado a revisar los catálogos de Equipos de Protección Individual para asegurar que existan tallas y diseños adaptados a las trabajadoras, especialmente en sectores como la construcción, la industria y la logística. Esto viene acompañado de la búsqueda de empresas proveedoras ya que manifestaban que en muchos casos resultaba complicado identificarlas.
Inclusión de preguntas de género en la evaluación de riesgos psicosociales	Se mencionó la incorporación de indicadores específicos relacionados con la doble presencia, la violencia de género, el acoso sexual o la carga mental diferencial en los cuestionarios psicosociales.
Formaciones prácticas y contextualizadas	Varias organizaciones están impulsando acciones formativas internas con enfoque práctico, para profundizar en cómo aterrizar la teoría. Se valora especialmente cuando estas formaciones incluyen casos reales, testimonios de trabajadoras y reflexiones sobre el día a día laboral.
Colaboración con recursos externos especializados	En varios casos, las organizaciones han recurrido a consultoras de igualdad, institutos públicos o asociaciones feministas para elaborar diagnósticos, revisar procedimientos o acompañar procesos formativos aplicables a PRL.

Buenas prácticas	Descripción
Comunicación interna sobre igualdad y salud laboral	Se mencionaron experiencias en las que la comunicación interna ha incorporado mensajes y campañas específicas que conectan la igualdad de género con la salud y la prevención, aumentando la sensibilización en todos los niveles. Por ejemplo, una de las empresas compartió cómo su boletín de PRL incluyó un especial mensual sobre igualdad, con entrevistas, consejos y datos de interés.
Seguimiento de indicadores desagregados por sexo	Varias empresas comenzaron a monitorizar datos de siniestralidad, bajas médicas o rotación diferenciados por sexo, lo que ha permitido identificar brechas y ajustar medidas.
Incorporación de la perspectiva de género en auditorías internas y externas	Algunas entidades han comenzado a incluir preguntas específicas sobre género en sus auditorías preventivas, lo que impulsa a revisar sistemáticamente protocolos y medidas desde ese enfoque.
Campañas para romper estereotipos y atraer talento diverso a todos los sectores	Con el objetivo de superar los estereotipos de género en el ámbito laboral, algunas empresas desarrollan campañas orientadas a promover la presencia equilibrada de mujeres y hombres en sectores tradicionalmente masculinizados o feminizados. Sin embargo, se observa mayor resistencia a incorporar mujeres en sectores masculinizados que a hombres en sectores feminizados.
Incorporación de la perspectiva LGTBI en PRL	Esta medida contempla que la PRL incorpore riesgos específicos y situaciones de vulnerabilidad vinculadas a la orientación sexual o identidad de género.
Implementación de infraestructura regulable para diversidad corporal	Algunas empresas, dentro del margen de actuación que tienen, intentan trabajar con herramientas o infraestructuras regulables (mesa, silla...) para que quien ocupe el puesto se sienta cómodo.

Tabla 1: Descripción de buenas prácticas identificadas en las mesas de trabajo.

Propuestas de mejora

05



A partir de las dificultades expresadas por las entidades participantes y las experiencias compartidas en las mesas de trabajo, se identifican varias áreas clave de mejora que permitirían fortalecer la integración de la perspectiva de género en la prevención de riesgos laborales. Estas áreas no solo responden a las barreras detectadas, sino que también recogen aprendizajes de las iniciativas en marcha que pueden servir de referencia para otras organizaciones:



Imagen 26: Principales áreas de mejora.

Desarrollo y difusión de metodologías aplicables con perspectiva de género

Una de las principales áreas de mejora identificadas por las empresas es la necesidad urgente de contar con metodologías claras, accesibles y diferenciadas por sector que integren la perspectiva de género en la evaluación de riesgos. Aunque muchas organizaciones reconocen contar con una base teórica general sobre igualdad, la falta de herramientas prácticas y directrices concretas dificulta su aplicación en la operativa diaria.

Las empresas solicitan referencias técnicas comunes que orienten los pasos a seguir, los elementos que deben ser revisados y los criterios mínimos a cumplir. En este sentido, se demanda que organismos como Osalan actúen como agentes impulsores, ofreciendo materiales de apoyo, guías sectoriales, ejemplos aplicados y herramientas de autoevaluación que permitan avanzar con mayor seguridad y coherencia.

Coordinación entre departamentos

En algunos casos la confusión sobre qué área debe liderar las acciones en igualdad y prevención genera descoordinación. Se propone reforzar la colaboración entre los departamentos de PRL, Igualdad y Recursos Humanos, estableciendo protocolos internos

claros y liderazgos definidos, especialmente en organizaciones grandes o con estructuras jerárquicas más complejas.

Formación práctica y continuada

Las empresas tienden a impartir formaciones con un enfoque más teórico y alejado de la realidad de la plantilla, por lo que se propone talleres dinámicos, con ejemplos reales, testimonios y casos de éxito. Este tipo de metodología ha mostrado tener mayor impacto en el cambio cultural interno.

Por otro lado, las formaciones deberían de estar dirigidas no solo a la dirección y mandos intermedios de la empresa sino a todo el conjunto del personal. Por último, se considera importante que el plan formativo sea continuo, y no se impulse solo en el proceso de incorporación del personal, sino que cada cierto tiempo se retomen las temáticas más importantes.

Fomento de trabajo en red

Las empresas manifestaron que no siempre es fácil acceder a ejemplos reales o contactar con otras entidades que estén avanzando en esta materia, por lo que resulta complicado compartir conocimiento y crear sinergias. Por ello, se valora positivamente crear espacios de intercambio donde compartir dudas, soluciones y avances.

Se propone consolidar una red de empresas y entidades con buenas prácticas en PRL con enfoque de género, que facilite el aprendizaje mutuo, la colaboración y el intercambio de soluciones reales. Esta red podría organizarse en torno a estructuras sectoriales o intersectoriales de trabajo, permitiendo compartir experiencias, identificar retos comunes y avanzar de forma más ágil y coordinada. Para su sostenibilidad y efectividad, este trabajo en red debería estar impulsado y acompañado por instituciones públicas o entidades de referencia, que actúen como agentes facilitadores y garantes de calidad.

Accesibilidad y adaptación de EPI y equipos de trabajo

Uno de los temas más recurrentes es la necesidad de adaptar los EPI y los equipos de trabajo a las características físicas de todas las personas trabajadoras, especialmente de las mujeres. En sectores como la construcción, la logística o la industria, aún predominan los diseños estándar que no contemplan diferencias morfológicas, lo que puede comprometer la seguridad y la comodidad de las trabajadoras. En algunos casos, incluso cuando existen modelos femeninos, estos no siempre responden a las necesidades reales del cuerpo de las mujeres trabajadoras, pudiendo generar incomodidad.

Unido a esto, uno de los obstáculos mencionados fue la dificultad para identificar entidades proveedoras que ofrezcan EPI y equipos de trabajo adaptados y de calidad. Ante esto, se propone como acción de mejora la creación de un repertorio compartido y actualizado de entidades proveedoras especializadas en EPI y equipos de trabajo inclusivos, acompa-

ñado de criterios de selección y experiencias prácticas de empresas que ya han realizado este cambio. Esta herramienta facilitaría el acceso a equipamiento adecuado, reduciría los tiempos de búsqueda y motivaría a las empresas a hacer una transición más ágil.

Medición y análisis diferencial

Una de las áreas que más limitan la integración de la perspectiva de género en la prevención de riesgos laborales es la ausencia de datos desagregados y de herramientas específicas para analizar las diferencias entre mujeres y hombres en términos de salud laboral, exposición a riesgos...

Por ello es imprescindible impulsar herramientas y metodologías de evaluación que incorporen indicadores de género. Una acción concreta sería la integración de esta perspectiva en los cuestionarios de evaluación psicosocial y en los sistemas de registro de incidentes y bajas, para poder analizar los datos con mayor profundidad. Además, se propone el desarrollo de guías sectoriales que orienten sobre qué indicadores incorporar y cómo interpretarlos con enfoque de género, de forma que las empresas puedan tomar decisiones basadas en evidencias y no únicamente en percepciones.

Conclusiones



Mediante este informe, Osalan ha buscado dar respuesta a la creciente necesidad de apoyar a las empresas vascas en el objetivo de integrar, de una manera eficaz, la perspectiva de género en la Prevención de Riesgos Laborales (PRL). Con este objetivo, se ha llevado a cabo una revisión de la situación actual de las organizaciones en Euskadi en relación con esta materia, analizando cómo abordan dicha integración a través de sus Servicios de Prevención Propios (SPP) o Mancomunados (SPM), así como sus principales dificultades, avances y propuestas.

En este sentido cabe destacar que el 59,8% de las empresas evaluaron su nivel de sensibilización en esta materia con un 4 o 5 sobre 5, y este porcentaje se eleva hasta el 79,3% cuando se analiza la importancia que se le otorga de forma individual. Esto refleja una sensibilidad creciente, aunque aún más consolidada a nivel personal que organizacional.

De este análisis podemos extraer que, a pesar de que existe una creciente sensibilidad hacia la inclusión del enfoque de género en PRL, todavía quedan acciones por desarrollar para lograr una implementación efectiva. La integración sigue siendo parcial y desigual, dependiendo en gran medida del compromiso individual, de las personas responsables, del tipo de sector y del grado de desarrollo de las políticas de igualdad en la organización.

En cuanto al consenso sobre la utilidad de esta integración, un 90,5% de las empresas considera que aplicar la perspectiva de género en PRL favorece tanto a hombres como a mujeres, lo que evidencia una amplia aceptación de su valor añadido en la prevención.

Entre los principales retos y barreras identificados, destaca la ausencia de una norma clara y específica que oriente a las empresas a incorporar esta perspectiva, lo cual genera incertidumbre y falta de acompañamiento. Asimismo, se destaca la carencia de metodologías específicas para la evaluación de riesgos con enfoque de género, la falta de materiales de apoyo por parte de los organismos competentes, y en ocasiones las dudas sobre la distribución interna de responsabilidades. También se han mencionado resistencias culturales en sectores tradicionalmente masculinizados, la invisibilización de riesgos psicosociales que afectan de forma diferenciada a mujeres, y la escasez de recursos adaptados, tanto económicos como materiales, como por ejemplo EPI diseñados específicamente para mujeres.

Se detecta una especial resistencia a implementar acciones positivas orientadas a atraer y contratar a mujeres en sectores masculinizados, algo que no suele ocurrir en sentido contrario cuando se trata de incorporar hombres en sectores feminizados. Esta actitud refleja que persisten prejuicios arraigados que dificultan una igualdad real en el acceso y la permanencia en determinados puestos.

A pesar de estas dificultades también se han detectado buenas prácticas que marcan los pasos a seguir. Algunas entidades han comenzado a adaptar los puestos de trabajo considerando diferencias fisiológicas entre trabajadoras y trabajadores, como en el equipamiento de protección y mobiliario. Otras empresas han mejorado la coordinación entre departamentos de Igualdad y PRL, favoreciendo un enfoque más transversal y coherente.

También se han impulsado pequeñas acciones como la revisión de los cuestionarios de evaluación de riesgos para incluir aspectos relacionados con los riesgos psicosociales diferenciados por sexo, incorporación de lenguaje inclusivo en los documentos, promoción de sesiones formativas prácticas sobre igualdad y salud laboral con enfoque de género o creación de comisiones mixtas para revisar casos específicos donde las condiciones de trabajo puedan impactar de forma desigual.

No obstante, los niveles de implantación de estas medidas aún son limitados: solo el 19% cuenta con protocolos frente al acoso sexual o por razón de sexo, el 18% con declaraciones explícitas de compromiso con la igualdad, y un 16% con medidas de conciliación. Acciones como la formación específica en igualdad (12%) o la revisión de procedimientos para evitar sesgos (7%) siguen siendo minoritarias.

En papel de entidades como Osalan es fundamental en este proceso, especialmente como agente dinamizador que aporte directrices claras, formación especializada y materiales prácticos que faciliten la implementación por parte de las empresas.

En base a esto se han propuesto distintas líneas de mejora: elaborar metodologías y guías técnicas específicas que establezcan cómo incorporar esta perspectiva, fomentar una mayor formación práctica y sensibilización del personal técnico y directivo y crear espacios de colaboración entre los departamentos de Igualdad y PRL. Igualmente se sugiere trabajar en la mejora de los sistemas de recogida y análisis de datos desagregados por sexo, facilitar el acceso a EPI adecuados para mujeres y revisar los protocolos de actuación ante riesgos psicosociales. Finalmente se recomienda que entidades como Osalan lideren este proceso como referentes técnicos, acompañando a las organizaciones con recursos, asesoramiento y buenas prácticas transferibles, especialmente en sectores donde esta integración todavía es más complicada.

El estudio refleja que la integración de la perspectiva de género en la PRL en Euskadi es aún un reto, pero alcanzable, siempre que exista voluntad, formación y un marco de referencia que acompañe a las empresas e instituciones en este proceso. Este informe constituye un paso más hacia una prevención más justa, eficaz e igualitaria.

Bibliografía

07



Marco normativo

Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1995-24292>

Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1997-1853>

Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2011-17779>

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: https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2024-18182

Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2007-6115>

Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2022-14630>

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: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2022-14680>

Marco estratégico

Estrategia Vasca de Seguridad y Salud 2021-2026: [Estrategia_2021_2026_cas.pdf](#)

Marco Estratégico 2021-2024 del Departamento de Salud del Gobierno Vasco: https://www.euskadi.eus/contenidos/informacion/marco_estrategico_2021_2024/es_def/adjuntos/Marco-Estrategico-Departamento-Salud-2021-2024.pdf

I Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Osakidetza 2021-2024: https://www.osakidetza.euskadi.eus/contenidos/informacion/osk_trbg_planes_programas/es_def/adjuntos/PLAN_IGUALDAD_paraPDF_cas.pdf

Estrategia Vasca de Empleo 2030:

https://www.euskadi.eus/contenidos/plan_departamental/estrategia_vasca_empleo_2030/es_def/adjuntos/Estrategia-Vasca-de-Empleo-2030.pdf

Marco Estratégico de la UE sobre seguridad y salud en el trabajo 2021-2027: <https://eur-lex.europa.eu/TodayOJ/#PP1Contents>

Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo: <https://www.insst.es/documentos/94886/4545430/Estrategia+Espa%C3%B1ola+de+Seguridad+y+Salud+en+el+Trabajo+2023-2027.pdf/793be632-afe9-c738-320a-a0908dcd6110?t=1679059860069>

Pautas para la integración de la perspectiva de género en la prevención de riesgos laborales: <http://osalan.euskadi.eus/libro/pautas-integracion-genero-prl/webosa00-contpub/es/>

Principales factores de género que inciden en las actitudes y comportamiento ante los riesgos laborales y en los daños derivados de los mismos: <http://osalan.euskadi.eus/libro/principales-factores-de-genero-que-inciden-en-las-actitudes-y-comportamientos-ante-los-riesgos-laborales-y-en-los-danos-derivados-de-los-mismos-2021/webosa00-contpub/es/>

Anexo I: Cálculo de tamaño muestral

Tal y como se establece en el artículo 14 del Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención, las empresas deben constituir un Servicio de Prevención Propio siempre que concurra alguno de los siguientes supuestos:

- Que se trate de empresas que cuenten con más de 500 trabajadores y trabajadoras.
- Que, tratándose de empresas de entre 250 y 500 trabajadores y trabajadoras, desarrollen alguna de las actividades incluidas en el anexo I del Real Decreto.

El Anexo I del citado Decreto, indica las actividades de alta peligrosidad que desarrollan empresas que deben contar con SPP:

- a) Trabajos con exposición a radiaciones ionizantes en zonas controladas según Real Decreto 53/1992, de 24 de enero, sobre protección sanitaria contra radiaciones ionizantes.
- b) Trabajos con exposición a sustancias o mezclas causantes de toxicidad aguda de categoría 1, 2 y 3, y en particular a agentes cancerígenos, mutagénicos o tóxicos para la reproducción, de categoría 1A y 1B, según el Reglamento (CE) n.º 1272/2008, de 16 de diciembre de 2008, sobre clasificación, etiquetado y envasado de sustancias y mezclas.
- c) Actividades en que intervienen productos químicos de alto riesgo y son objeto de la aplicación del Real Decreto 886/1988, de 15 de julio, y sus modificaciones, sobre prevención de accidentes mayores en determinadas actividades industriales.
- d) Trabajos con exposición a agentes biológicos de los grupos 3 y 4, según la Directiva 90/679/CEE y sus modificaciones, sobre protección de los trabajadores contra los riesgos relacionados a agentes biológicos durante el trabajo.
- e) Actividades de fabricación, manipulación y utilización de explosivos, incluidos los artículos pirotécnicos y otros objetos o instrumentos que contengan explosivos.
- f) Trabajos propios de minería a cielo abierto y de interior, y sondeos en superficie terrestre o en plataformas marinas.

- g) Actividades en inmersión bajo el agua.
- h) Actividades en obras de construcción, excavación, movimientos de tierras y túneles, con riesgo de caída de altura o sepultamiento.
- i) Actividades en la industria siderúrgica y en la construcción naval.
- j) Producción de gases comprimidos, licuados o disueltos o utilización significativa de los mismos.
- k) Trabajos que produzcan concentraciones elevadas de polvo silíceo.
- l) Trabajos con riesgos eléctricos en alta tensión.

Teniendo en cuenta esta información, se ha considerado un universo muestral que incluye los siguientes tipos de entidades:

- Organizaciones de más de 500 personas empleadas que tengan actividad en Euskadi.
- Organizaciones de entre 250 y 500 personas empleadas con actividad en Euskadi que desarrollan alguna actividad de alta peligrosidad definida en el Anexo I del Real Decreto.

Realizando esta búsqueda, identificaron 207 entidades, cumpliendo 168 de ellas con el primer requisito y 39 de ellas con el segundo. De estas, se excluyen aquellas empresas en proceso de liquidación o extinguidas, dejando un universo de 125 organizaciones.

Teniendo en cuenta dicho tamaño del universo, se ha calculado el tamaño muestral para el estudio, considerando un nivel de confianza del 90% y un margen de error del 6%, obteniendo un tamaño de muestra de 77 empresas.

OSALAN SERVICIOS CENTRALES

Camino de la Dinamita, s/n (Monte Basatxu)
48903 Barakaldo-Cruces
Tlf.: +34 944 032 190

CENTRO TERRITORIAL DE ARABA

Pintor Clemente Arraiz, 7
01008 Vitoria-Gasteiz
Tlf.: +34 945 016 800

CENTRO TERRITORIAL DE GIPUZKOA

Maldatxo bidea, s/n
20012 Donostia-San Sebastián
Tlf.: +34 943 023 250

CENTRO TERRITORIAL DE BIZKAIA

Camino de la Dinamita, s/n (Monte Basatxu)
48903 Barakaldo-Cruces
Tlf.: +34 944 032 190