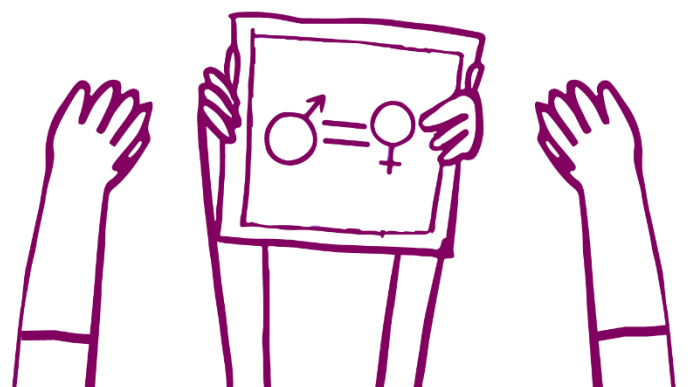


# Género y Prevención de riesgos laborales en la normativa española actual

Miquel Valdecabres Muñoz  
Socio-director Adevall Assessors  
Abogado – Técnico Superior PRL



# Índice

Introducción

Sexo y género

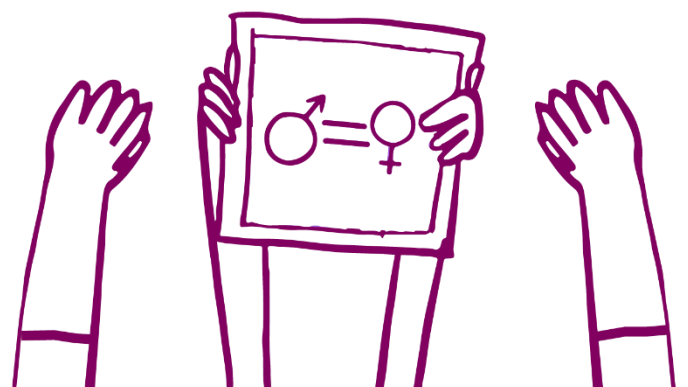
La perspectiva de género

Normativa Internacional

Normativa nacional

Publicaciones de entidades y organismos  
especializados

La perspectiva de género desde los tribunales de  
España



# Género y Prevención de riesgos laborales en la normativa española actual

## Introducción

La perspectiva de género en la prevención de riesgos laborales tiene su fundamento básico en el principio de igualdad entre hombres y mujeres.

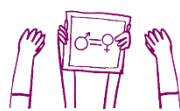
Las personas trabajadoras están expuestas en sus puestos de trabajo a riesgos diferentes por su género, lo que necesariamente conlleva a que la actuación preventiva tenga que incorporar este hecho a través de la perspectiva de género si pretende ser eficaz. Ante riesgos diferentes debemos adoptar soluciones diferentes.

Previamente a tratar el tema es conveniente aclarar algunos conceptos imprescindibles para la mejor comprensión de la temática que vamos a abordar y valorar así la importancia de la introducción de la perspectiva de género en cualquier área de la vida, tanto pública como privada y especialmente en la materia que nos ocupa: la Prevención de Riesgos Laborales.

## Sexo y Género

Sexo y género son conceptos que en muchas ocasiones se emplean indiscriminadamente, cuando son marcadamente diferentes. Por sexo hemos de referirnos a la condición orgánica y biológica que diferencia al hombre de la mujer, y por género nos hemos de referir a las diferencias sociales entre hombres y mujeres que han sido aprendidas (roles de género), características, oportunidades, expectativas que la sociedad atribuye diferentemente a los hombres y a las mujeres. Diferencias sociales que cambian con el tiempo y con las diferentes culturas.

La Conferencia Mundial de las Mujeres de Naciones Unidas, celebrada en Beijing en 1995, acordó la siguiente definición: "El Género es la forma en que todas las sociedades del mundo determinan las funciones, actitudes, valores y relaciones que conciernen al hombre y a la mujer. Mientras el sexo hace referencia a los aspectos biológicos que se derivan de las diferencias sexuales, el género es una definición de las mujeres y de los hombres construida socialmente y con claras repercusiones políticas. El sexo de una persona es determinado por la naturaleza, pero su género lo elabora la sociedad."



El Convenio del Consejo de Europa sobre prevención y lucha contra la violencia contra la mujer y la violencia doméstica, hecho en Estambul el 11 de mayo de 2011 (Convenio de Estambul) ratificado por España BOE 06/06/2014 define el género de la siguiente manera: “Por «género» se entenderán los papeles, comportamientos, actividades y atribuciones socialmente construidos que una sociedad concreta considera propios de mujeres o de hombres...”.

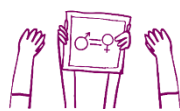
El género impregna pues todos los aspectos de la vida de las personas, y en todas las actividades se reproducen los sesgos de género.

## La perspectiva de género

Según la Comisión Europea (1998) LA PERSPECTIVA DE GÉNERO, implica “tomar en consideración y prestar atención a las diferencias entre hombres y mujeres en cualquier actividad o ámbito”. Se trata no solo de analizar los aspectos de género, sino de introducir de forma sistemática, en la estructura, políticas y actuaciones, acciones que permitan reducir la INEQUIDAD entre hombres y mujeres y promover la igualdad en el reconocimiento y ejercicio de los derechos de ambos, por lo que cualquier actuación que tenga en cuenta la perspectiva de género se ajustará más a la realidad y necesidades de la población mejorando la situación de unos y otras.

Podemos decir que “perspectiva de género” es la forma de analizar un asunto teniendo en cuenta los comportamientos, actividades, y atribuciones sociales que se consideran propios de mujeres o de hombres.

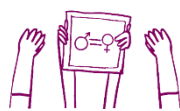
Acudiendo a otras definiciones dadas por diferentes estamentos u organismos, destaco la definición que de perspectiva de género nos da la Guía de actuación con perspectiva de género en la investigación y enjuiciamiento de los delitos de violencia de género unidad de coordinación de violencia sobre la mujer de la Fiscalía General del Estado, de España, de diciembre de 2020. *“Es un instrumento o metodología que permite identificar, cuestionar y valorar la discriminación y la desigualdad en el trato entre hombres y mujeres derivados de roles sociales”*. La perspectiva de género permite una justicia libre de estereotipos y garantiza un adecuado respeto al derecho constitucional de la tutela judicial efectiva y a la igualdad efectiva, proclamada en el Art. 14 CE y en el Art. 4 de la LO 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de Mujeres y Hombres. “



Hasta muy recientemente las políticas seguidas en materia de seguridad y salud laboral no han tenido suficientemente en consideración el factor del género, siguiendo un patrón androcéntrico, considerado como neutro, pero que al no tener en cuenta las peculiaridades del sexo y género de las mujeres, deriva en discriminación en función del género. La política preventiva específica no está desagregada por sexos, únicamente las medidas preventivas relativas a la capacidad reproductiva y al estado biológico del embarazo.

Sin embargo existen numerosos riesgos laborales específicos asociados al género, como el acoso sexual, la doble jornada, los riesgos ligados a las actividades feminizadas, como tales infravalorados: en el textil, la enseñanza, la sanidad, hostelería y también otros riesgos derivados de otros factores discriminatorios como los salarios más bajos, la menor participación en los puestos directivos, la precariedad laboral etc., y apenas se tienen en cuenta estos riesgos específicos que requieren también de especial atención en la actividad preventiva.

Del mismo modo, apenas se tiene en consideración la protección específica que requiere en la prevención de los riesgos considerar elementos externos al trabajo pero que interactúan, multiplican y potencian el riesgo, como puede ser el trabajo dentro y fuera de casa, la violencia de género,...



## Normativa Internacional

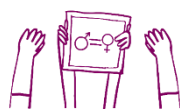
De forma pionera, los primeros antecedentes referidos a la protección de las mujeres embarazadas y en periodo de lactancia aparecen en la Declaración Universal de Derechos Humanos aprobada por la Asamblea General de la ONU en 1948 o en el pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de 1966, ratificado por España en 1977.

Tanto la OMS como la OIT han manifestado que la salud en el trabajo no es simplemente la ausencia de enfermedades y afecciones, sino que implica un estado de bienestar completo, físico, mental y social consecuencia de la protección frente al riesgo.

La OIT en este sentido ha dictado numerosos Convenios y recomendaciones, un conjunto normativo que sirve de referencia a los países miembros.

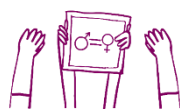
Centrándonos en la cuestión concreta de la perspectiva de género podemos señalar, sin ningún ánimo exhaustivo, la siguiente normativa internacional:

- La Convención sobre la Eliminación de toda forma de Discriminación contra la Mujer (CEDAW son sus siglas en inglés), aprobada por Naciones Unidas en 1979 y ratificada por 187 países, el 96% de los existentes, entre ellos España, que la ratificó en 1984 y la publicó en el BOE el 21.04.1984, que en su artículo 11 reconoce recoge explícitamente el derecho de las mujeres a tener unas buenas condiciones de seguridad y salud laboral en el puesto de trabajo.
- La IV Conferencia Internacional sobre la Mujer celebrada en Beijing (1995) La conferencia aprobó por unanimidad la Declaración y la Plataforma de Acción de Beijing, que incorporaron un nuevo mecanismo de actuación denominado “gender mainstreaming” o transversalidad de la perspectiva de género, esto es, la incorporación de la sensibilidad de género como una herramienta para el diseño, la ejecución y la evaluación de todas las políticas públicas.
- Convenio de Estambul Instrumento de ratificación del Convenio del Consejo de Europa sobre prevención y lucha contra la violencia contra la mujer y la violencia doméstica, hecho en Estambul el 11 de mayo de 2011, BOE 6-6-2014. Según los expertos es el primer tratado internacional que contiene una definición del concepto de género, lo que significa que se reconoce que las mujeres y los hombres no sólo se diferencian por su sexo biológico, sino que también existe una



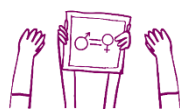
categoría de género establecida socialmente que asigna a las mujeres y los hombres funciones y comportamientos particulares. Y en su artículo 6 obliga a incluir un enfoque de género en la aplicación y la evaluación del impacto de las disposiciones del Convenio y a promover y aplicar de manera efectiva políticas de igualdad entre mujeres y hombres y el empoderamiento de las mujeres.

- La Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación (refundición). Artículo 29. Transversalidad de la perspectiva de género. Los Estados miembros tendrán en cuenta de manera activa el objetivo de la igualdad entre hombres y mujeres al elaborar y aplicar disposiciones legales, reglamentarias y administrativas, así como políticas y actividades, en los ámbitos contemplados en la presente Directiva.
- OIT Convenio 190, y Recomendación 206 de 2019, (Instrumento de adhesión de España BOE 16-6-2022) ARTÍCULO 4 Todo Miembro deberá adoptar, de conformidad con la legislación y la situación nacional y en consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, un enfoque inclusivo, integrado y que tenga en cuenta las consideraciones de género para prevenir y eliminar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo. Este enfoque debería tener en cuenta la violencia y el acoso que impliquen a terceros, cuando proceda.
- **NORMATIVA DE LA UNIÓN EUROPEA**
  - El tratado de Ámsterdam de 1999, (BOE 07/05/199) marcó un hito en la lucha contra la discriminación en la UE. Gracias a este Tratado, las instituciones europeas adquirieron competencias para regular la igualdad de trato en el acceso al empleo, la formación y la promoción profesional, así como a las condiciones de trabajo. Y el tratado de Lisboa de 2009 (BOE 27/11/2009) reforzó las competencias de la UE en el ámbito de la igualdad de trato y la no discriminación.
  - Marco estratégico de la UE sobre seguridad y salud en el trabajo 2021-2027
  - Entre las diversas directivas señalamos la 2006/54/CE DEL PARLAMENTO EUROPEO Y DEL CONSEJO de 5 de julio de 2006 relativa a la aplicación del



principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación (refundición), que en su artículo 29 se refiere a la transversalidad de la perspectiva de género.

- DE LA AGENCIA EUROPEA PARA LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO, a destacar:
  - Informe de 11/11/2003 Las cuestiones de género en relación con la seguridad y la salud en el trabajo. En el informe se señala la doble importancia que revisten, por un lado, las cuestiones de género en la prevención de riesgos y, por otro, la integración de las cuestiones de seguridad y salud en el trabajo en las actividades de empleo basadas en la igualdad entre hombres y mujeres.
  - Factsheet 43 – de 12/09/2003 La inclusión de los aspectos de género en la evaluación de riesgos. Donde destaca que un enfoque «neutral a los géneros» respecto a la evaluación de riesgos y su prevención puede conllevar el riesgo de que las mujeres trabajadoras sean infravaloradas o incluso ignoradas.
  - Ficha informativa 42 - Cuestiones de género en la seguridad y salud en el trabajo





## Normativa Nacional

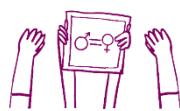
### Normas generales

En primer término, hacemos una referencia a la legislación básica sobre igualdad entre hombres y mujeres que, a nivel estatal, ha servido de base para el desarrollo de una normativa que va introduciendo la aplicación de la perspectiva de género en su articulado.

**La Constitución Española**, en su artículo 14, impone desde 1978 el principio de igualdad, consagra la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas (art.9.2) y a velar por la seguridad e higiene en el trabajo (art 40.2).

**La ley 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres**, que para muchos supuso un punto de inflexión en la legislación española sobre la igualdad, puesto que como se expresa en su exposición de motivos, la igualdad formal reconocida en las leyes y en la propia Constitución, no había sido suficiente para conseguir este objetivo, y era necesaria una acción normativa dirigida a combatir todas las manifestaciones aún subsistentes de discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo y a promover la igualdad real entre mujeres y hombres, con remoción de los obstáculos y estereotipos sociales que impiden alcanzarla. Resaltando la necesidad de plasmar en el establecimiento de criterios de actuación de todos los poderes públicos la integración activa de un modo expreso y operativo del principio de igualdad y la perspectiva de género, tratando de garantizar la integración de modo efectivo de estos principios en la actividad diaria.

Para ello en su articulado impone a los poderes públicos la transversalidad del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres (art. 15); la perspectiva de género en la elaboración de sus estudios y estadísticas (art. 20) y en todo lo referido al urbanismo (art. 31); impacto de género en el empleo público (art 55). Modifica la Ley Orgánica del Poder Judicial para que en sus informes contemple el impacto de género en el ámbito judicial y que en la formación de jueces y magistrados se contemple el principio de igualdad entre mujeres y hombres y la perspectiva de género. De igual forma se introducen modificaciones en la Ley General de Salud, imponiendo la



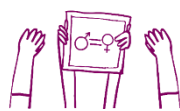
integración de la perspectiva de género en toda la actuación sanitaria en el ámbito de la salud laboral, y en el Estatuto de los Trabajadores.

**Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación**, determina que en las políticas contra la discriminación se tendrá en cuenta la perspectiva de género y se prestará especial atención a su impacto en las mujeres y las niñas como obstáculo al acceso a derechos como la educación, el empleo, la salud, el acceso a la justicia y el derecho a una vida libre de violencias, entre otros.

Y define en su Art. 6.1 b) la discriminación indirecta: “se produce cuando una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros ocasiona o puede ocasionar a una o varias personas una desventaja particular con respecto a otras por razón de nacimiento, origen racial o étnico, sexo, religión, convicción u opinión, edad, discapacidad, orientación o identidad sexual, expresión de género, enfermedad o condición de salud, estado serológico y/o predisposición genética a sufrir patologías y trastornos, lengua, situación socioeconómica, o cualquier otra condición o circunstancia personal o social”.

Las Comunidades Autónomas han promulgado también su propia legislación autonómica sobre Igualdad.

En el caso de la **Comunidad Valenciana: la Ley 9/2003, de 2 de abril, para la igualdad entre mujeres y hombres**, impone que en todos los ámbitos de la actuación administrativa debe de incorporarse la perspectiva de género y en lo relativo al ámbito laboral además de referirse a la igualdad en el empleo crea un servicio específico de promoción de la igualdad a través de la Red Valenciana de Igualdad que, además de la incorporación de la perspectiva de género en las políticas públicas municipales, el asesoramiento y la sensibilización de las mujeres, y la prevención de la violencia de género, se encarga de informar a empresas y entidades en la elaboración e implementación de planes de igualdad dentro de sus organizaciones laborales, así como de elaborar los correspondientes informes técnicos para la obtención del visado.



### Normativa en el ámbito laboral

#### **Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.**

Las personas trabajadoras tienen derecho (art. 4), a no ser discriminadas directa o indirectamente para el empleo o, una vez empleados, y declara nulos y sin efecto (art. 17) los preceptos reglamentarios, las cláusulas de los convenios colectivos, los pactos individuales y las decisiones unilaterales del empresario, por razones entre otros de orientación sexual, identidad sexual, expresión de género, características sexuales y sexo.

En el ejercicio del derecho reconocido de reducción de jornada por guarda legal de menor de doce años o una persona con discapacidad (art. 37) y de excedencia por cuidado e hijo (art. 46) dispone que debe de tenerse en cuenta el fomento de la corresponsabilidad entre mujeres y hombres y, asimismo, evitar la perpetuación de roles y estereotipos de género.

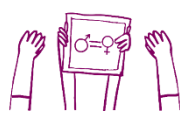
Sin olvidar las diversas disposiciones que regulan las situaciones de violencia de género, embarazo, lactancia y maternidad.

### En relación con la normativa específica de prevención de riesgos laborales

#### **La Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL).**

En esta ley no aparece la palabra género, pero en su artículo 5 se dispone que las Administraciones públicas promoverán la efectividad del principio de igualdad entre mujeres y hombres, considerando las variables relacionadas con el sexo tanto en los sistemas de recogida y tratamiento de datos como en el estudio e investigación generales en materia de prevención de riesgos laborales, con el objetivo de detectar y prevenir posibles situaciones en las que los daños derivados del trabajo puedan aparecer vinculados con el sexo de los trabajadores.

La ley se refiere a la prevención respecto de la capacidad reproductiva, del embarazo y la lactancia.



## **Estrategia Española de Seguridad Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2023-2027.**

Es de destacar La Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2023-2027 cuya visión es aspirar a lograr entornos de trabajo seguros y saludables, que contribuyan positivamente a la salud de las personas trabajadoras, y al progreso de las empresas y de la sociedad.

Contempla la perspectiva de género en distintos apartados, en concreto en:

**OBJETIVO 4:** Reforzar la protección de las personas trabajadoras en situación de mayor riesgo o vulnerabilidad

Donde destaca la importancia de seguir profundizando en el análisis de los riesgos y en la adopción de medidas que mejoren las condiciones de seguridad y salud en el sector sociosanitario y asistencial, teniendo en cuenta la perspectiva de género y otros determinantes socio-demográficos.

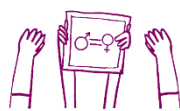
De igual forma se refiera a la mejora de la PROTECCIÓN DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS AUTÓNOMAS, debiendo profundizarse en el estudio de enfermedades profesionales

Y en el sector sanitario y sociosanitario: “Las actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social incorporarán la realización de funciones de asistencia técnica sobre la necesidad de integrar la perspectiva de género, con carácter transversal, en las políticas preventivas de las empresas e incidirán igualmente sobre la exposición a riesgos de origen psicosocial y organizativo”.

**Es en el OBJETIVO 5** donde se refiere de forma plena a esta cuestión y lo concreta en “Introducir la perspectiva de género en el ámbito de la seguridad y salud en el trabajo.” Fijando como prioridad promover la integración de la perspectiva de género, desde un enfoque transversal e integral en el conjunto de políticas preventivas, implicando para ello a todos los agentes involucrados en la mejora de la prevención de riesgos laborales, tanto en el ámbito institucional como en la empresa, poniendo el foco especialmente en la protección de los colectivos más vulnerables.

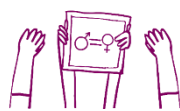
Y para conseguir este objetivo se propone:

- revisar y actualizar el marco normativo, en concreto la ley de prevención de riesgos laborales y su normativa de desarrollo.



- incorporar en los procesos de toma de datos y análisis de la información de las condiciones de trabajo y salud y en los estudios en esta materia la diferenciación de género.
- incorporar de manera transversal la perspectiva de género en la gestión de la prevención de riesgos laborales.
- actuaciones de sensibilización sobre la necesidad de integrar la perspectiva de género de manera transversal en las políticas preventivas.
- actuaciones de vigilancia y control.

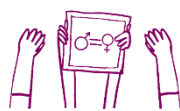
“Se integrará la perspectiva de género con carácter transversal en la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en materia de seguridad y salud.”



## Publicaciones de entidades y organismos especializados

También existen diversas publicaciones en esta materia, que no tienen la categoría de normativa legal, pero que son documentos muy válidos para guiar y ayudar en el objetivo de conseguir la integración de la perspectiva de género en la prevención de riesgos laborales, entre otros podemos destacar:

- 10 porqués para una salud y una seguridad laboral con perspectiva de género. 2010. Departamento de Trabajo de la Generalitat de Catalunya.
- Documento Perspectiva de género ergonomía. Es un manual que forma parte del proyecto “Integración de la perspectiva de género en los criterios de adecuación ergonómica de entornos laborales” aprobado por el IVACE para su financiación (Proyecto Género: Ref. IMDEEA/2020/86).
- La prevención de riesgos laborales desde una perspectiva de género. Consejería de Economía y Empleo de la Junta de Castilla y León.
- Herramienta de apoyo nº 10: “Salud y riesgos laborales con perspectiva de género” Del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad.
- Pautas para la integración de la perspectiva de género en la prevención de riesgos laborales. Actualización con herramientas para su implantación. OSALAN 2019.
- Prevención de riesgos laborales con perspectiva de género. Egarsat Mutua Colaboradora con la Seguridad Social nº276 Plan General de actividades preventivas 2020.
- Integración de la perspectiva de género en la gestión de la salud laboral. Foment del Treball 2021.
- Perspectiva de género y prevención de riesgos laborales. INVASSAT 2023.
- El Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo ha publicado en 2023 las Notas Técnicas de Prevención 1185 y 1.186 de 2023 sobre el Conflicto trabajo-familia o doble presencia como riesgo psicosocial, en cuyo encabezamiento disponen que el abordaje de los riesgos psicosociales con una perspectiva de género requiere tener en cuenta el conflicto trabajo familia (CTF) o doble presencia en el actual contexto socioeconómico.



## La perspectiva de género vista por los tribunales de justicia

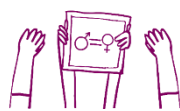
La ley de igualdad 3/2007 impuso al Consejo General del Poder Judicial la obligación de incluir en su memoria anual un capítulo sobre el impacto de género en el ámbito judicial, y que en el Plan de Formación Continuada de la Carrera Judicial se contemple la formación de los Jueces y Magistrados en el principio de igualdad entre mujeres y hombres y la perspectiva de género.

El Tribunal Supremo, considera, al igual que la doctrina especializada en la materia, que la perspectiva de género en la aplicación del derecho es una herramienta o mecanismo de análisis, que busca explicar el fenómeno de la desigualdad y de la inequidad entre hombres y mujeres. Consiste en el enfoque de las cosas, situaciones o problemas, tomando en consideración la diversidad en los modos en que se presentan las relaciones de género en la sociedad, pero entendiendo a la vez la identidad de género, tanto de hombres como mujeres.

En los últimos años comprobamos cómo la perspectiva de género se va abriendo camino en las resoluciones judiciales en todos los ámbitos. Afirmando que las características de género son construcciones socioculturales que varían a través de la época, la cultura y el lugar; y se refieren a los rasgos psicológicos y culturales que la sociedad atribuye, a cada uno, de lo que considera "masculino" o "femenino". Es decir, define la posición que asumen mujeres y hombres con relación a unas y otros y la forma en que construyen su identidad.

Y repite que en todos los casos que involucren relaciones asimétricas, prejuicios y patrones estereotípicos por razón de género, deberá aplicarse en la impartición de justicia una metodología de análisis integradora de la perspectiva de género.

Incluso hay una corriente jurisprudencial que mantiene que aplicar la perspectiva de género no es una opción, puesto que se trata de una obligación de los tribunales. En este sentido Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Islas Canarias sede en Las Palmas de Gran Canaria, de 10/02/2022 RES:183/2022 REC:1481/2021MJ dispone lo siguiente: "Tal y como hemos venido diciendo, entre otras, en nuestras sentencias de 7 de marzo de 2017 (Rec. 1027/2016), y de 2 de mayo de 2017 (Rec. 1237/2016), confirmada por el Pleno del TS en sentencia de 29 de enero de 2020-Recud.97/2017), juzgar con perspectiva de género no es una opción judicial, sino una obligación normativa y vinculante.



Por ello, una vez detectado el impacto de género que tiene el conflicto planteado, es obligación de todo órgano jurisdiccional integrar la perspectiva de género en la impartición de justicia, que debe implementarse como metodología de resolución en toda controversia judicial en la que se involucren relaciones asimétricas o patrones estereotípicos de género, aun cuando las partes no lo soliciten expresamente”.

### **Tribunal Constitucional y Tribunal Supremo**

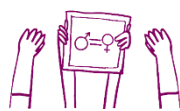
El Tribunal Constitucional en sentencia 67/22 de 2 de junio de 2022 Recurso de amparo 6375/2019 en relación con la confusión entre sexo y género que existe en general y en particular en el mundo del derecho afirma lo siguiente:

Hasta el momento, la jurisprudencia constitucional no ha realizado una construcción jurídica específica sobre las nociones de sexo y de género, sino que se refiere indistintamente a uno y otro concepto sin dotarlos de un contenido específico, teniéndolos por sinónimos, como por otro lado, ha venido haciendo tanto el legislador estatal, como el legislador autonómico, en la normativa sobre igualdad entre hombres y mujeres desarrollada con amplitud, desde mediados de la primera década del siglo XXI, tras la aprobación de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la violencia de género. La STC 159/2016, de 22 de septiembre, da cuenta de esta tradicional intercambiabilidad de los términos.

Pero en las últimas dos décadas, el desarrollo de la normativa sobre igualdad de trato en sentido amplio, la evolución de la teoría sobre la igualdad entre hombres y mujeres y sobre las discriminaciones interseccionales, y el reconocimiento de los derechos al desarrollo de la propia orientación sexual y de la identidad de género como dimensión del pleno desarrollo de la personalidad, han puesto de manifiesto la necesidad de precisar la definición de los conceptos de sexo y de género, para distinguirlos.

Lo que da una idea de qué situación nos podemos encontrar en la aplicación de la perspectiva de género en las resoluciones judiciales.

No obstante, la integración de perspectiva de género en los tribunales se va abriendo paso. Y cada vez más se entiende que "Juzgar con perspectiva de género supone la interpretación de las normas procurando la mayor igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres... perspectiva de género, en evitación de la desigualdad por razón de género que la interpretación neutra del precepto (de forma igual para varones y mujeres) supondría para estas últimas".





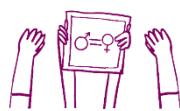
La reciente sentencia de la Sala de lo Contencioso del Tribunal Supremo de 13 de junio de 2023 con motivo de la impugnación del Real Decreto 157/2022, de 1 de marzo, por el que se establecen la ordenación y las enseñanzas mínimas de la Educación Primaria, determina que referencias al "género", en concreto a la " perspectiva de género" o la "igualdad de género" que se contienen en los anexos del citado Real Decreto, no suponen una vulneración de los artículos 9.3, 16.1, 27, apartados 1 y 3, y 103 de la CE que se invocan, recogiendo la doctrina del propio Tribunal Constitucional en su sentencia 34/2023, de 18 de abril, y recordando que esa terminología es la que siguen las normas de la Unión Europea en todos los ámbitos, citando diversas directivas y recordando que expresiones similares ya se contenían en la Declaración y Plataforma de Acción de Beijing, 1995, de Naciones Unidas.

En el ámbito penal, y en concreto en los casos de violencia contra la mujer el Tribunal Supremo en los últimos años concluye que los hechos y circunstancias hay que considerarlos con una perspectiva de género.

En este sentido señalar, entre otras, la sentencia del Tribunal Supremo 247/2018 de 24 Mayo 2018, Rec. 10549/2017 cuando afirma " señalamos que ante un caso de tentativa de asesinato de un hombre sobre su pareja en su hogar, debe enfocarse "en este caso concreto, con una perspectiva de género, ante la forma de ocurrir los hechos del hombre sobre su mujer y delante de sus hijos, y con un mayor aseguramiento de la acción agresiva sobre la víctima mujer por su propia pareja y en su hogar, siempre que del relato de hechos probados se evidencie esta imposibilidad de defensa de la misma en la acción de su pareja".

Doctrina que se reitera en la sentencia 217/2019 de 25 de abril

Si nos remitimos a la jurisdicción laboral cuyo referente es la Sala IV de lo Social del Tribunal Supremo podemos destacar la sentencia de 02/07/2020 RES:580/2020 REC:201/2018, que realiza una aplicación de la perspectiva de género con una relación de sentencia anteriores: El artículo 4 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, sobre «integración del principio de igualdad en la interpretación y aplicación de las normas», establece que «la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres es un principio informador del ordenamiento jurídico y, como tal, se integrará y observará en la interpretación y aplicación de las normas jurídicas». Además, el artículo 15 de la citada Ley Orgánica



3/2007, dispone que «el principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres informará, con carácter transversal, la actuación de todos los Poderes Públicos. (...)».

A partir de la STS/4ª/Pleno de 21 de diciembre de 2009 (rcud 201/2009), esta Sala ha procedido a aplicar este criterio de interpretación de la perspectiva de género en las SSTS 864/2018, 26 de septiembre de 2018 (rcud 1352/2017), 778/2019, 13 de noviembre de 2019 (rec. 75/2018), 815/2019, 3 de diciembre de 2019 (rec. 141/2018, Pleno), 79/2020, 29 de enero de 2020 (rcud 3097/2017, Pleno) y 115/2020, 6 de febrero de 2020 (rcud 3801/2017).

Cada vez más, hay pronunciamientos de los juzgados y tribunales en materia de prestaciones de la seguridad social donde la perspectiva de género es un principio fundamental para reconocer estas prestaciones a las solicitantes.

Como una de las primeras debemos citar la Sentencia de la Sala Social del Tribunal de Justicia de Canarias (Las Palmas) de fecha 7 de marzo de 2017 (Rec. 1.027/2016) que se refiere a la integración de la dimensión de género para la resolución de la cuestión planteada (pensión de viudedad en el caso de mujeres separadas o divorciadas que hayan sido víctimas de violencia de género), manteniendo que debe de integrarse la perspectiva de género en la valoración de la prueba y en la impartición de justicia.

De igual modo señalamos la sentencia del TS Sala 4ª; 20-09-2022, que aplica la perspectiva de género y reconoce el carácter profesional de las dolencias de la trabajadora (lesión en un hombro) que es limpiadora de profesión, siendo así que la citada profesión no aparece en la enumeración de actividades que pueden generar enfermedad profesional.

En sentencia de 13 de junio de 2023 - ROJ: STS 2612/2023 en una reclamación de prestación en favor de familiares realiza una interpretación con perspectiva de género.

**Respecto de la obligación de las empresas de realizar la evaluación de riesgos laborales**, la Sala Cuarta en Sentencia: 747/2022 Número Recurso: 3353/2019 de 17/09/2022 ante una sanción impuesta por la Inspección de Trabajo a una empresa expresa lo siguiente: “Tal y como consta en dicha Acta de Infracción, el requerimiento en su día efectuado a la actora fue incumplido: Cuando fue levantada, aún no se había procedido por la empresa a realizar una evaluación de riesgos específica de los puestos de trabajo, tomando en consideración si, en cada uno de ellos, hombres y mujeres



desarrollaban las mismas tareas y de la misma manera, ni valorado los riesgos psicosociales teniendo en cuenta los factores ligados al género”.

Por último, cabe añadir que, en efecto, más allá de la LPRL, el grupo normativo que en el propio Acta de Infracción y las Resoluciones que la siguen se cita, con carácter general, obliga en nuestro ordenamiento jurídico a las empresas a realizar una real ***integración de la perspectiva de género en la prevención de riesgos laborales.***

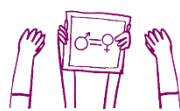
Ello supone tomar en cuenta en esta gestión la evidencia de que los riesgos laborales afectan de una manera diferente a las trabajadoras y a los trabajadores, y que, bajo una misma denominación del puesto, los hombres y las mujeres pueden realizar distintas actividades o presentar diferencias sustanciales en la dedicación a las tareas, lo que condiciona su nivel de exposición a los riesgos; y todo lo cual, de forma muy razonable, ha de especificarse en la evaluación de riesgos.

Si descendemos la mirada y nos fijamos en los ámbitos inferiores, es decir, en la primera instancia, comprobamos que los juzgados de lo social también comienzan a aplicar la perspectiva de género.

Como muestra la sentencia del Juzgado de lo Social nº 2 de Guadalajara de 17 de septiembre de 2022, que confirma una sanción administrativa impuesta a una empresa por no dar cumplimiento a un requerimiento de la Inspección de Trabajo para realizar una evaluación de riesgos específica de los puestos de trabajo, tomando en consideración, en cada uno de ellos, hombres y mujeres desarrollaban las mismas tareas y de la misma manera, valorando los riesgos psicosociales teniendo en cuenta los factores ligados al género.

También encontramos la aplicación de la *perspectiva de género en supuestos de determinación sobre la contingencia.*

En este caso se trata de una reclamación de incapacidad permanente absoluta donde se debate si lesiones sufridas en el parto se ha de considerar accidente no laboral y no enfermedad común. El TS Sala 4ª, 02-07-2020. Num. Res.: 580/2020 - Num. Rec.: 201/2018 -sobre si la perspectiva de género proclamada por el artículo 4 de la referida Ley Orgánica 3/2007 refuerza la interpretación de que el hecho debe considerarse accidente no laboral y no enfermedad común- hace una interpretación con perspectiva de género. En la aplicación del artículo 156, de la LGSS de 2015,

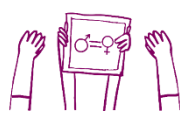


recordando lo dispuesto en el artículo 15 de la citada Ley Orgánica 3/2007, dispone que «el principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres informará, con carácter transversal, la actuación de todos los Poderes Públicos. Recordando que a partir de la STS/4ª/Pleno de 21 de diciembre de 2009 (rcud 201/2009), esta Sala ha procedido a aplicar este criterio de interpretación de la perspectiva de género en diversas sentencias.

El Tribunal Superior de Justicia de Las Palmas de Gran Canaria en sentencia de 17/12/2019 Nº de Recurso: 860/2019 Nº de Resolución: 1339/2019 en un asunto sobre prestaciones por riesgo durante la lactancia, recordando que como en sentencias anteriores (Rec. 1027/2016; Rec. 1237/2016; Rec 1596/2018; Rec. 19/2019; Rec 369/2019, entre otras, ) que en casos en los que se involucren patrones estereotípicos o relaciones asimétricas de género, debe integrarse la perspectiva de género en la impartición de justicia, tanto en la interpretación de normas procesales, como sustantivas y también, o en su caso, en la valoración de la prueba.

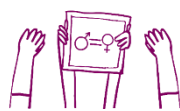
El mismo Tribunal Superior de Justicia de las Islas Canarias sede en Las Palmas de Gran Canaria, en sentencia de 10/02/2022, en un caso de acoso sexual en la empresa declara que “Detectado el impacto desproporcionado de género del acoso sexual ocupacional, identificado internacionalmente como una forma de violencia de contra las mujeres ( art. 3 Convenio de Estambul), este Tribunal debe extremar las cautelas e integrar, necesariamente, la perspectiva de género en el enjuiciamiento del caso que debe implementarse como metodología de resolución en toda controversia judicial en la que se involucren relaciones asimétricas o patrones estereotípicos de género, aun cuando las partes no lo soliciten expresamente.

Y nos recuerda nuevamente que juzgar con perspectiva de género no es una opción judicial sino una obligación normativa y vinculante, que debe integrarse en la aplicación e interpretación del ordenamiento jurídico, sustancialmente en tres fases del procedimiento judicial: En la aplicación e interpretación de las normas procesales, en la valoración de la prueba y en la aplicación de las normas sustantivas, todo ello para hacer real efectivo el principio de igualdad, que en ningún caso permite neutralidad.



En relación con el plus de peligrosidad, el Tribunal Superior de Justicia, Sala de lo Social de Gran Canaria sede en Las Palmas, en sentencia de 22/10/2021 desestima el recurso del comité de empresa que había interpuesto demanda de conflicto colectivo a fin de que se declarase el derecho del colectivo de personas trabajadoras que desempeñan tareas de valoración en el servicio de valoración y orientación de la dependencia a percibir el plus de peligrosidad, penosidad y toxicidad regulado en convenio colectivo. En un voto particular que discrepa del fallo de la sentencia se considera que el tribunal ha omitido el valorar el impacto de género desproporcionado que tiene el presente conflicto, que afecta a un colectivo feminizado (el 94%) y recuerda que una vez detectado el impacto de género que tiene el conflicto, es obligación de todo órgano jurisdiccional integrar la perspectiva de género en la impartición de justicia.

Lo expuesto representa un breve apunte con el que he pretendido dar una visión general de la situación legal actual en España de la integración de la perspectiva de género en la prevención de riesgos laborales, y que sin duda nos lleva a concluir de su importancia y necesidad para seguir avanzando hacia una sociedad más justa e igualitaria.



# Género y Prevención de riesgos laborales en la normativa española actual

[www.serprecova.org](http://www.serprecova.org)

