

SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Revista del:



GOBIERNO
DE ESPAÑA

MINISTERIO
DE TRABAJO
Y ECONOMÍA SOCIAL

insst

Instituto Nacional de
Seguridad y Salud en el Trabajo

Nº 119

Diciembre 2024

Hacia un
**enfoque
integral**
de salud en
el trabajo



Necesidad de equipos de protección individual con perspectiva de género

José María Domínguez Chamorro, M^a Carmen García Vico, Silvia Torres Ruiz y Sara Sierra Alonso

Centro Nacional de Medios de Protección. INSST

A pesar de que la legislación sobre equipos de protección individual (EPI) establece que la selección de estos debe tener en cuenta los parámetros individuales de la persona usuaria y la naturaleza de su trabajo, tradicionalmente, los EPI han sido diseñados predominantemente para los hombres.

Las claras diferencias antropométricas existentes entre hombres y mujeres deben motivar a las empresas a introducir un enfoque preventivo sensible al género, con el fin de garantizar una prevención eficaz. Los EPI diseñados para un tipo de hombre estándar ponen en peligro a algunos hombres y a muchas mujeres. A su vez, las mujeres, al igual que ocurre con los hombres, no constituyen un grupo homogéneo, pertenecen a grupos de edades distintos, tienen orígenes étnicos diferentes y no todas las mujeres trabajan en empleos tradicionalmente «femeninos».

La disponibilidad limitada de EPI específicos para las mujeres es un problema crítico, que las coloca en un estado de riesgo potencial, al tener que utilizar EPI mal ajustados, incómodos, restrictivos e incluso que pueden comprometer su seguridad. Además, puede llegar a ser una barrera para la igualdad de oportunidades laborales.

Este artículo pretende dar a conocer posibles factores que han motivado tradicionalmente el sesgo de género en relación con el diseño, la disponibilidad y la gestión de los EPI, teniendo en cuenta el marco legislativo y normativo actual.

INTRODUCCIÓN

En los últimos años la diferencia de género en la tasa de actividad se ha reducido considerablemente. En 2023, en España la diferencia se redujo hasta 7,7 puntos porcentuales (p.p.), mientras que en la Eurozona se mantuvo en el 9,1 p.p. La media anual de mujeres ocupadas en España en 2023 se situó en 9.782.300¹.

A medida que la diferencia de género en la tasa de actividad se ha ido reduciendo con el tiempo, han ido tomando mayor relevancia los problemas existentes por la falta de un enfoque sensible al género en materia de seguridad y salud laboral y, de forma particular, en lo relacionado con los equipos de protección individual (EPI). Tradicionalmente, los EPI se han diseñado y fabricado en gran medida para hombres, lo que ha creado barreras significativas para las mujeres, al impedirles el acceso a EPI seguros y cómodos que les permitan trabajar en igualdad de condiciones.

Asegurar un nivel de protección de la salud adecuado para el conjunto de la población trabajadora pasa por incorporar las necesidades específicas de las mujeres, hasta ahora generalmente invisibilizadas por su "papel secundario" en el trabajo remunerado².

MARCO LEGISLATIVO

En el ámbito de la Unión Europea (UE) existe un "doble marco normativo". Desde la óptica de la seguridad y salud

1 [Situación de las mujeres en el mercado de trabajo 2023](#). Ministerio de Trabajo y Economía Social.

2 [La perspectiva de género en salud y seguridad en el trabajo](#). OIT.

■ Figura 1 ■ Trajes de inmersión, según norma ISO 15027-3



Fuente: [Gender Responsive Standards - Why Gender Matters!](#). IEC-ISO.

en el trabajo, la [Directiva 89/656/CEE](#)³ del Consejo, establece los criterios específicos referidos a la utilización del EPI por los trabajadores y las trabajadoras y, desde el punto de vista de la seguridad del producto, el [Reglamento \(UE\) 2016/425](#) del Parlamento Europeo y del Consejo de 9 de marzo de 2016 relativo a los EPI, establece los requisitos que deben cumplir, desde el punto de vista de su diseño y fabricación hasta su comercialización, con el fin de garantizar la salud y la seguridad de las personas usuarias.

Según el citado reglamento, los EPI deberán ser diseñados y fabricados de manera que:

- No ocasionen molestias en las condiciones de uso previsible.
- Se facilite su correcta colocación y se mantengan en su sitio durante el período de uso previsible.
- Garanticen la seguridad y la salud de la persona usuaria sin generar riesgos adicionales.
- Puedan **adaptarse a la morfología de las personas usuarias**, para lo que, por ejemplo, podrán disponer de sistemas de ajuste y fijación apropiados o una variedad de tallas adecuadas.

Asimismo, en el artículo 5 del [Real Decreto 773/1997](#), de 30 de mayo, sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud relativas a la utilización por los trabajadores de equipos de protección individual, se enumeran las condiciones que deben reunir los EPI para

proporcionar una protección eficaz frente a los riesgos que motivan su uso. A tal fin, las empresas deberán:

- a. Tener en cuenta las **condiciones anatómicas y fisiológicas y el estado de salud** de la persona usuaria.
- b. **Adecuarse a la persona portadora**, tras los ajustes necesarios.

Por su parte, el nuevo [Marco estratégico de la UE en material de salud y seguridad en el trabajo 2021-2027](#) considera, como aspectos fundamentales para garantizar la seguridad y la salud de la población trabajadora, el reconocimiento de la diversidad, incluidas las **diferencias y las desigualdades de género**, así como la lucha contra la discriminación en la mano de obra. En este documento se reconoce que la pandemia puso de relieve los riesgos de utilizar equipos mal adaptados, poniendo de ejemplo cómo las mujeres del sector sanitario tenían que llevar EPI diseñados para los hombres.

A su vez, el artículo 5.4. de la [Ley 31/1995](#), de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, establece que las Administraciones públicas deberán 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, 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.

Por último, en el [III Plan Estratégico para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres 2022-2025](#), dentro del segundo eje de intervención se define como objetivo estratégico: “Mejorar las

condiciones laborales de las mujeres reduciendo la temporalidad, parcialidad y en general la precariedad laboral que las afecta mayoritariamente, y prestando especial atención a los trabajos feminizados, entre otros, los trabajos remunerados de cuidados y aquellos que se desarrollan en el sector primario”. Dentro de las medidas para su consecución, cabe destacar el desarrollo de actuaciones en materia de seguridad y salud con enfoque de género.

Aunque las diferentes disposiciones normativas no recogen una mención expresa a la perspectiva de género en relación con los EPI, las empresas tienen unas obligaciones de no discriminación por razón de género a la hora de garantizar la seguridad y salud, para lo que deberán tener en cuenta, entre otras, las condiciones anatómicas y fisiológicas de cada una de las personas integrantes de la plantilla en el proceso de selección y entrega de los EPI.

REQUISITOS ESENCIALES DE SALUD Y SEGURIDAD RELACIONADOS CON LA PERSPECTIVA DE GÉNERO

Para que un EPI pueda ser legalmente comercializado en el ámbito de la UE, debe cumplir con el [Reglamento \(UE\) 2016/425](#) que regula las condiciones de comercialización y libre circulación de los EPI.

Con carácter general, para cumplir con el reglamento la empresa fabricante del EPI debe garantizar que el equipo es seguro y, además, disponer de una adecuada evidencia de esa seguridad. El equipo es seguro cuando cumple con los requisitos esenciales de salud y seguridad (RESS) que le son de aplicación (Anexo II del Reglamento (UE) 2016/425) y, para tener una adecuada evidencia, los EPI

deberán someterse a los procesos de evaluación de la conformidad que sean de aplicación en función de la categoría a la que pertenezca el EPI.

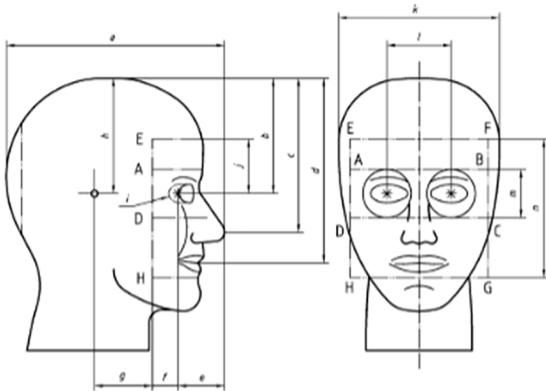
En el citado anexo no se hace referencia de forma explícita a la perspectiva de género, si bien en su apartado 1.3.1. se establece la obligación de diseñar y fabricar EPI que permitan su **adaptación a la morfología** de las personas usuarias. A tal fin, el reglamento permite a las empresas fabricantes utilizar cualquier medio adecuado, tales como sistemas de ajuste y fijación apropiados o disponer de una variedad de tallas adecuadas.

Habitualmente, para certificar los EPI se recurre a normas técnicas armonizadas que son de aplicación voluntaria, pero cuyo cumplimiento confiere presunción de conformidad con los RESS del Reglamento (UE) 2016/425. Si se opta por otras especificaciones técnicas, habrá que demostrar que se cumplen los RESS del Reglamento que resulten de aplicación.

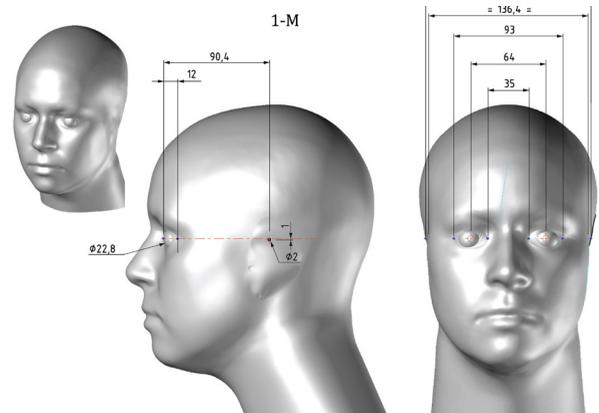
LAS NORMAS Y LOS DATOS ANTROPOMÉTRICOS

Las normas o las especificaciones técnicas son esenciales para garantizar la seguridad de los productos, alineándolos con los RESS de la legislación de la UE. Sin embargo, si las normas no tienen en cuenta la diversidad corporal en términos de tamaño, estructura y genética, pueden no garantizar la seguridad, la comodidad, la accesibilidad y la facilidad de uso de los productos para toda la población usuaria. Los datos recopilados en encuestas de todo el mundo muestran claramente diferencias antropométricas entre hombres y mujeres, poniendo de manifiesto que las mujeres no son simplemente versiones más pequeñas y reducidas de los hombres.

■ **Figura 2** ■ Cabeza de ensayo de referencia conforme la norma EN 168



■ **Figura 3** ■ Cabeza de ensayo talla 1M, conforme a la norma EN ISO 18526-4:2020



■ **Figura 4** ■ Clasificación de los tipos de cabezas de ensayo establecidas en la norma EN ISO 18526-4:2020

Small	Medium	Large
1-s	1-M	1-L
2-s	2-M	2-L

■ **Figura 5** ■ Dimensiones y distancias de referencia definidas en la norma EN ISO 18526-4:2020 para las cabezas de ensayo para la talla 1-S, 1-M y 1-L

Dimension or reference distance		Value mm		
		1-S	1-M	1-L
	Superior attachments of the pinna breadth (not A, but at the ear)	134,9	141,3	156,5
A	Bizygomatic Breadth	131,1	136,4	150,1
B	Minimum Frontal Breadth	98,2	108,1	118,4
C	Outer Canthal Distance	87,3	93,0	100,2
D	Interpupillary Distance (PD)	60,0	64,0	68,0
E	Inner Canthal Distance	36,0	35,0	43,0
F	Nasal Root Breadth	17,5	18,8	20,8
G	Nose Bridge Length	42,4	42,4	47,4
H	Anatomical Nose Breadth	34,8	39,0	45,4
I	Morphological Nose Breadth	31,9	34,3	43,3
J	Corneal Apex to superior attachment of the pinna (Horizontal)	87,0	90,4	95,1
K	Corneal Apex to superior attachment of the pinna (Vertical)	0,0	0,0	0,0
M	Sagittal distance from corneal apex to lateral canthus (C-D from side view)	9,0	12,0	13,0

NOTE 1 Some of these distances have been rounded to integral values for testing- refer to the appropriate product's requirements standard.
NOTE 2 These dimensions are indicative only - the data in the CAD files are used.

■ Figura 6 ■ Cabeza tipo Sheffield



Históricamente, los organismos que elaboran las normas han funcionado sin una política para incorporar la perspectiva de género en sus actividades y en la gestión de sus organizaciones. Este es uno de los motivos por los que, tradicionalmente, los EPI se han diseñado y fabricado tomando como referencia datos antropométricos (en algún caso obsoletos) del cuerpo masculino promedio. Este enfoque androcéntrico deja al menos a la mitad de la población —las mujeres— sin ser consideradas activamente en el establecimiento de la normalización.

Según el artículo *“One Size Does Not Fit All”*, publicado en el blog de ciencia del Instituto Nacional para la Seguridad y Salud Ocupacional de EE UU (NIOSH), gran parte de los datos antropométricos utilizados en EE UU para el diseño de máquinas, vehículos y EPI se recopilaron entre el personal militar y la población en general en las décadas de 1950 y 1970.

En relación con las normas europeas armonizadas, según el informe *“Study on the inclusiveness of anthropometrics in European harmonised standards”* (2024), publicado por la Oficina

de Publicaciones de la Unión Europea, las bases de datos antropométricas existentes generalmente no están actualizadas, ni son totalmente representativas de la población europea.

Sirva como ejemplo la norma UNE-EN 168:2002 “Protección individual de los ojos. Métodos de ensayo no ópticos”, publicada por CEN⁴ en el año 2001, en la que se establece solamente un tipo de cabeza de ensayo, correspondiéndose con el percentil 50 de los varones adultos, no haciendo referencia a la base de datos antropométricos utilizados para determinar las dimensiones de la cabeza. Esta norma ha sido anulada recientemente por la norma EN ISO 18526-4:2020 “Protección de los ojos y la cara. Métodos de ensayo. Parte 4: Cabezas de ensayo”, en la cual se han establecido hasta seis formas de cabezas para ensayar los protectores oculares y faciales. En esta ocasión, para definir las dimensiones de las cabezas de ensayo, la norma se ha basado en mediciones antropométricas y biomecánicas realizadas por NIOSH contemplando tres estratos de edad, dos estratos de género y cuatro estratos de grupos raciales/étnicos.

Sin embargo, se cuestiona si esta norma basada en la población de EE UU es adecuada para representar a la población en la UE.

Actualmente, en la UE las medias máscaras filtrantes (mascarillas FFP1, FFP2 y FFP3) se ensayan⁵ en la llamada “cabeza de Sheffield”⁶, que es el rostro

de un expleado británico de un laboratorio de Sheffield, excluyendo así a las mujeres y a parte de la población masculina de la UE. No obstante, en la revisión de la norma EN 149 que aplica a medias máscaras filtrantes contra partículas, recientemente iniciada, se está contemplando incluir varias cabezas normalizadas para la realización de los ensayos.

NORMAS CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

La mayoría de los organismos nacionales de normalización y más de 15 organizaciones internacionales han suscrito la [Declaración sobre la Integración de Perspectiva de Género en Normas Técnicas y Estándares, y dentro de su Proceso de Desarrollo](#) de la CEPE o Comisión Económica de las Naciones Unidas para Europa (UNECE, por sus siglas en inglés), comprometiéndose a que las normas que desarrollasen, así como su proceso, integren la perspectiva de género. La declaración de la CEPE reconoce que, actualmente, las normas no benefician a las mujeres tanto como a los hombres, animando a las organizaciones de desarrollo de normas a crear normas con perspectiva de género y lograr el equilibrio de género en la composición de sus diferentes estructuras.

El grupo de trabajo sobre Políticas de Cooperación en Materia de Regulación y Normalización (WP.6) de la CEPE ha publicado la [Guía para la Elaboración de Normas con Perspectiva de Género](#) (2022), en la que se ofrecen consejos específicos para actualizar los contenidos de las normas de forma que se corrijan los sesgos de género.

El informe *“Study on the inclusiveness of anthropometrics in European harmonised standards”*, mencionado anteriormente, proporciona a la Comisión Europea

4 CEN: Comité Europeo de Normalización.

5 Se ensayan conforme a la norma UNE-EN 149:2001+A1:2010 Dispositivos de protección respiratoria. Medias máscaras filtrantes de protección contra partículas. Requisitos, ensayos, marcado.

6 Webinar [“Inclusive standards: European Commission’s study on Anthropometrics in harmonized standards”](#). CEN/CENELEC.

pruebas para comprender mejor el alcance y las implicaciones de la falta de sensibilidad al género de las normas y sus procesos de elaboración. Se evaluaron 2.650 normas europeas, de las cuales 964 (el 36 %) tienen una componente antropométrica que es utilizada para crear diseños que se ajusten al cuerpo humano. De todas las normas analizadas con componentes antropométricos, sólo una minoría (8 %) hace referencia al conjunto de datos antropométricos que se han utilizado en el desarrollo de la propia norma. Por otro lado, se ha comprobado que un número significativo de normas (76 %) no consideran adecuadamente la distribución estadística de los parámetros antropométricos, ni tienen en cuenta explícitamente la diversidad del cuerpo humano.

En este informe se hace especial mención a las normas relacionadas con el Reglamento (UE) 2016/425, ya que el 98,6 % de estas tienen una relación directa con la antropometría.

Recientemente, CEN-CENELEC⁷ ha creado un nuevo Comité Técnico Mixto, el CEN/CLC/JTC 23, para abordar cuestiones horizontales y garantizar un enfoque coherente para los desafíos relacionados con los EPI, en respuesta a la dinámica cambiante de su industria, marcada por avances tecnológicos, peligros emergentes y la necesidad de un enfoque de estandarización más integral y centrado en la persona usuaria. El énfasis en la ergonomía y la comodidad de la persona usuaria está ganando importancia a medida que los lugares de trabajo reconocen el impacto de los EPI inclusivos, cómodos y fáciles de usar en el bienestar y la productividad de la población trabajadora. El CEN/CLC/JTC 23 abordará esta tendencia incorporando principios ergonómicos y consideraciones de

comodidad en sus normas, asegurando que el EPI sea, no sólo eficaz, sino que también favorezca un uso prolongado sin comprometer la comodidad.

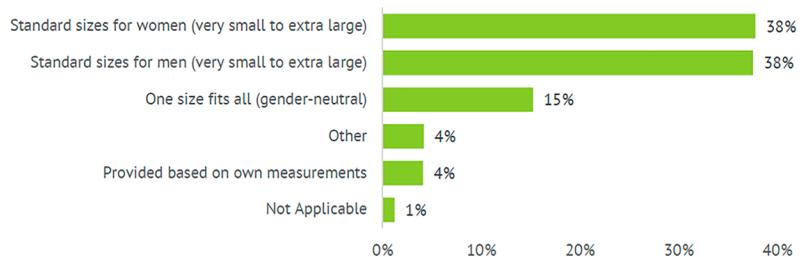
ALGUNOS DATOS REVELADORES

El informe de la última encuesta realizada a 1.444 mujeres por la *Women's Engineering Society (WES)* "[PPE for women does not fit: 2024 survey results](#)"

(2024), muestra que solo el 4 % de ellas tenían acceso a EPI con un ajuste adecuado, el 38 % a tallas estándar para hombres, otro 38 % a tallas estándar para mujeres y un 15 % señalan que los EPI suministrados eran de talla unisex.

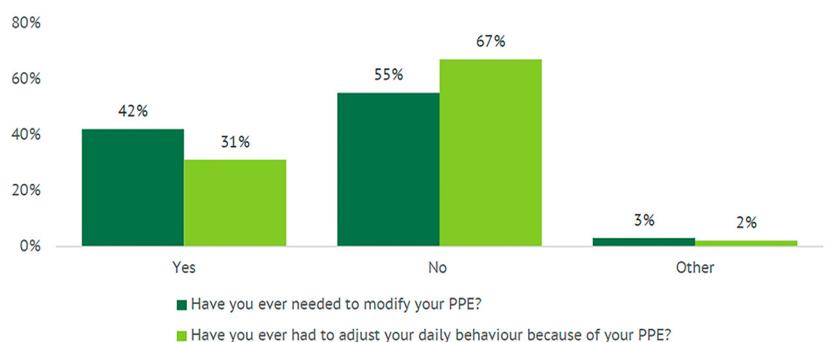
Por otro lado, el 42 % de las encuestadas afirman haber tenido que hacer modificaciones a sus EPI debido a un mal ajuste, mientras que un 31 % tienen que modificar su comportamiento diario debido al uso de un EPI no adecuado.

Figura 7 ■ Respuesta a la pregunta "Pensando en los tres principales EPI que mejor le quedan, ¿qué tallas están disponibles?"



Fuente: [PPE for women does not fit: 2024 survey results](#). WES

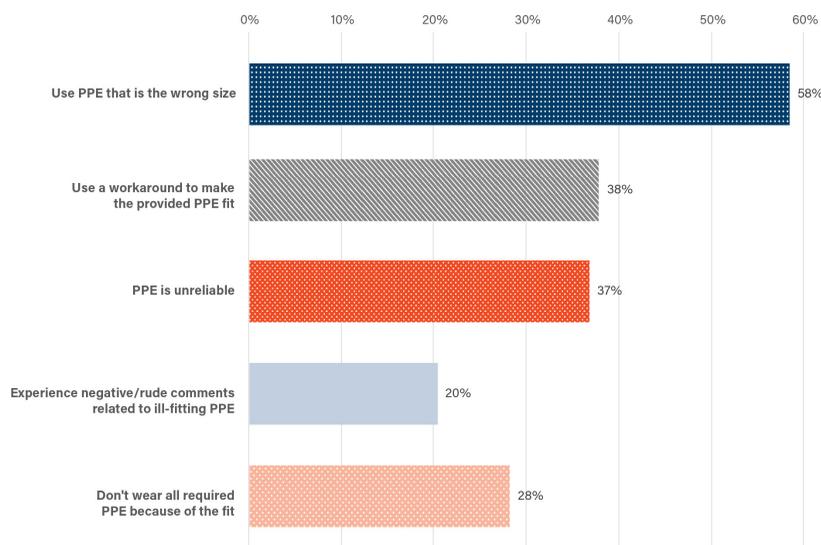
Figura 8 ■ Respuestas a las preguntas: ¿Alguna vez ha necesitado modificar su EPI? ¿Alguna vez ha tenido que ajustar su comportamiento diario debido a su EPI?



Fuente: [PPE for women does not fit: 2024 survey results](#). WES

7 Comité Europeo de Normalización - Comité Europeo de Normalización Electrotécnica.

Figura 9 Razones por las que las mujeres canadienses compran sus propios EPI



Fuente: [Canadian Women's Experiences with Personal Protective Equipment in the Workplace](#). CSA Group.

La encuesta concluye que la gran mayoría de las mujeres utilizan EPI de tallas estándar, predominantemente diseñados para los hombres, sin tener en cuenta las diferencias anatómicas y fisiológicas de las mujeres, como la altura, la relación pecho-cadera-cintura, el tamaño de los pies, las manos o la cabeza, entre otros.

Otra encuesta realizada por CSA Group en 2022 a casi 3.000 mujeres que usaban EPI a diario, "[Canadian Women's Experiences with Personal Protective Equipment in the Workplace](#)", muestra que la falta de EPI específicos para mujeres sigue afectando negativamente a las mujeres en el lugar de trabajo. La encuesta destaca que el 58 % manifestaron que usan EPI de la talla incorrecta, el 38 % modifica su EPI para que le ajuste mejor y el 28 % no usaba todos los EPI requeridos en el trabajo debido a problemas con el ajuste. Tiene especial relevancia que casi el 40 % de las mujeres

informaron haber experimentado una lesión o incidente en el que el EPI estaba relacionado.

A menudo, las empresas consideran que todo lo que tienen que hacer por las mujeres es conseguir el mismo EPI que para los hombres, pero de talla más pequeña. Este enfoque unisex de los EPI puede dar lugar a problemas de incomodidad y falta de ajuste, que se traducen en una menor protección para la trabajadora.

Un informe elaborado a petición de la Comisión de Derechos de las Mujeres e Igualdad de Género del Parlamento Europeo (FEMM, por sus siglas en inglés) "[The impact of the gender data gap on consumer protection](#)" (2023), pone de relieve la necesidad de disponer de EPI diseñados para cuerpos femeninos, debido a la incomodidad que causa el EPI mal diseñado y los factores de riesgo asociados con un equipo mal ajustado. Asimismo, propone la necesidad de que

participen representantes de todos los géneros en el diseño de los procesos y las políticas de seguridad y salud, así como en el diseño de EPI para los cuerpos femeninos.

¿EXISTEN EPI ESPECÍFICOS PARA MUJERES?

Según el artículo "[Women Workforces' Satisfaction with Personal Protective Equipment: A Case of the Australian Construction Industry](#)", las posibles razones de la falta de accesibilidad a EPI específicos para mujeres, en base a la literatura analizada, se deben a:

- Hábitos de compra de "talla única" de las empresas, donde se espera que las empleadas tengan tamaños más pequeños de EPI que los diseñados para hombres.
- La ausencia de datos antropométricos recientes de mujeres que puedan ser utilizados por las empresas de diseño y fabricación de EPI.
- Las estrategias de mercado de las empresas fabricantes, que apenas promocionan ni etiquetan los EPI de tamaños alternativos, así como el uso de modelos masculinos de tallas medias para exhibir los EPI.

En el año 1999, en un estudio realizado para la *Occupational Safety and Health Administration* estadounidense (OSHA), se encontró que solo el 14 % de los fabricantes ofrecían protectores para los oídos, la cabeza y la cara en tallas de mujer⁸.

⁸ "[Las mujeres en el lugar de trabajo de la construcción: protección equitativa de la seguridad y la salud](#)" (OSHA).

Esta falta de EPI y ropa de trabajo diseñada específicamente para las mujeres es uno de los motivos que ha perpetuado la “brecha de género en los EPI”.

Si bien en el pasado hubo una menor demanda de EPI específicos, el hecho de que la tasa de actividad femenina haya ido en aumento⁹, ha hecho que las empresas fabricantes estén diseñando, cada vez más, EPI específicos para mujeres, ya que a pesar de las limitaciones que presentan las normas que establecen sus requisitos y ensayos, estas permiten un margen de mejora en el diseño para adaptarse a los contornos o proporciones del cuerpo femenino.

Por otro lado, desde los organismos de normalización se ha estado trabajando en aumentar la concienciación sobre el valor de tener en cuenta el género en el desarrollo de las normas. Esto ha motivado que, en la elaboración de nuevas normas o en la actualización de las ya existentes, se estén utilizando datos antropométricos más actualizados y diversos que representan diferentes estratos de edad, de género e incluso diferentes grupos raciales/étnicos.

Aunque, afortunadamente, cada vez son más las empresas fabricantes de equipos de protección los que confeccionan y producen modelos específicos para mujer, el acceso a este tipo de productos sigue siendo un gran desafío para ellas. Aún siguen siendo EPI poco comunes; los catálogos recogen una variedad muy limitada de estos productos; suelen ser más caros y tienen plazos de entrega más largos que los masculinos, debido, principalmente, a que el EPI de las mujeres



no se produce en cantidades proporcionales a las de los hombres, lo que da como resultado un menor stock. Otro obstáculo es la falta de conocimiento de las marcas y las líneas de EPI diseñadas específicamente para las mujeres, así como que las empresas suelen priorizar las compras al por mayor con descuento sobre la selección de ropa de trabajo que se adapte a las necesidades de cada una de las personas trabajadoras.

Por otro lado, se sigue recurriendo a colores estereotipados, como el rosa o el violeta, lo que ha motivado que algunas mujeres hayan recibido comentarios negativos o degradantes, además de sentirse menos incluidas en su lugar de trabajo¹⁰.

En este punto también cabe mencionar la conocida “tasa rosa”, que es una discriminación de precios basada en el género que contribuye a aumentar la desigualdad ya que se cobra más a las mujeres que a los hombres por acceder a productos similares.

Proyectos como el del Instituto de Biomecánica de Valencia, “[Labo Género. Diseño de producto con criterio de género](#)” (2022), con el que se pretende dar respuesta a la falta de criterios de diseño ergonómico con enfoque de género de productos utilizados en el ámbito laboral, EPI (ropa de trabajo, calzado y sistemas de protección) y/o pequeñas herramientas de uso manual, van a contribuir a dar respuesta a una necesidad importante de adaptación de estos productos laborales a las características antropométricas, fisiológicas y biomecánicas de las mujeres.

9 Según el último informe de [la situación de las mujeres en el mercado de trabajo de 2023](#), la afiliación media en el año 2023 contabilizó 9.720.711 afiliadas. Esta cifra supone un aumento del 23,0 % respecto a las 7.899.494 del año 2015.

10 Según la encuesta “[PPE for women does not fit: 2024 survey results](#)”. WES.

BENEFICIOS DE LA DISPONIBILIDAD DE EPI CON PERSPECTIVA DE GÉNERO DE ACUERDO CON LA LEGISLACIÓN

Un EPI mal ajustado, incómodo o poco práctico puede plantear importantes riesgos para la seguridad y la salud de la trabajadora, obstaculizando su rendimiento y reduciendo la confianza. Por ello, el suministro de EPI específicos para las mujeres va a contribuir a:

- *Mejorar la seguridad*: los EPI diseñados específicamente para adaptarse a los tipos de cuerpo de las mujeres son esenciales para garantizar su seguridad. Un equipo no adecuado puede llevar a que la persona lo modifique para que le quede bien, comprometiendo la integridad del equipo y poniendo en peligro el nivel de protección que ofrece, generando riesgos adicionales como atrapamientos, caídas o incluso el no uso del equipo por incomodidad.
- *Mayor inclusión y diversidad*: las empresas que dan prioridad a los EPI para mujeres tienen más probabilidades de atraer y retener a una gama más amplia de talentos.
- *Igualdad de género*: proporcionar EPI personalizados para las mujeres promueve la igualdad de género en el lugar de trabajo. Envía un mensaje claro de que sus contribuciones son valoradas y reconocidas, generando una mayor satisfacción laboral.
- *Mayor valor social*: las empresas demuestran su compromiso con la responsabilidad social y la igualdad.

CONCLUSIÓN

Las investigaciones demuestran que existen diferencias antropométricas entre

hombres y mujeres, no siendo estas simplemente versiones reducidas de los hombres en lo que a dimensiones se refiere.

Es esencial que un EPI se adapte correctamente a cada persona usuaria, proporcionando la máxima y efectiva protección. El ajuste funcional y la comodidad son dos de los parámetros más importantes en el diseño y el uso de un EPI.

La normalización en la Unión Europea ha desempeñado un papel fundamental en su mercado interior, especialmente en la mejora de la seguridad, fiabilidad y calidad de los productos. Sin embargo, las normas no han abordado plenamente las necesidades de, al menos, la mitad de la población europea, habiéndose demostrado que la falta de sensibilidad de género tiene implicaciones para la salud y la seguridad de la población no considerada.

Aunque, tradicionalmente, las normas con componentes antropométricas han tomado como referencia el cuerpo masculino promedio, en los comités técnicos de normalización cada vez hay mayor conciencia sobre la importancia de las normas sensibles al género.

En este proceso de “sensibilización” de las normas al género, un aspecto clave es la calidad de las bases de datos antropométricas que se utilizan, ya que juegan un papel fundamental para su aplicación en los diseños de EPI, de forma que su adaptación a las personas usuarias potenciales no sólo contribuya a su eficacia funcional, sino también a incrementar su seguridad y bienestar. Estas bases de datos deberán incluir una gama suficientemente amplia de características antropométricas actualizadas y más representativas, considerando las diversas características y capacidades individuales.

A pesar de que, en la actualidad, siguen vigentes un número importante de normas cuyos requisitos y ensayos están referenciados a bases de datos antropométricas no representativas de la población europea actual, parte de estas permiten un margen de mejora en el diseño del producto para adaptarse a los contornos o proporciones del cuerpo femenino, por lo que las empresas fabricantes tienen la posibilidad de desarrollar líneas de EPI específicos para mujeres y aumentar su disponibilidad en el mercado. No obstante, tener a disposición normas técnicas que contemplen la diversidad de género impulsaría el desarrollo y puesta en el mercado de EPI que contemplen las particularidades del género femenino.

A su vez, tal como se recoge en la [Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2023-2027](#), es necesario seguir avanzando en el conocimiento de los riesgos y daños en la salud teniendo en cuenta el enfoque de género, lo que facilitará la adopción de medidas preventivas más eficaces, acordes con las personas trabajadoras expuestas. Cuando la evaluación de riesgos determine la necesidad de utilizar un EPI, éste deberá seleccionarse de tal forma que el EPI que se escoja sea adecuado al riesgo y a la magnitud de este, teniendo en cuenta las características del trabajo y de la persona trabajadora. Para cubrir este último aspecto, se debe contar en el proceso de selección de un EPI con la participación de las personas destinatarias, para que se adapten a sus características anatómicas y fisiológicas y se tenga en cuenta su estado de salud.

Reconocer la importancia de los EPI específicos para mujeres es un paso crucial hacia la creación de lugares de trabajo más inclusivos y seguros. ●

■ Referencias bibliográficas ■

1. [C155 - Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores](#), 1981. OIT.
2. [La seguridad y salud en el trabajo - Guía para inspectores del trabajo y otras partes interesadas](#). OIT.
3. [Reglamento \(UE\) 2016/425 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 9 de marzo de 2016, relativo a los equipos de protección individual y por el que se deroga la Directiva 89/686/CEE del Consejo](#).
4. [Directiva 89/656/CEE del Consejo, de 30 de noviembre de 1989, relativa a las disposiciones mínimas de seguridad y de salud para la utilización por los trabajadores en el trabajo de equipos de protección individual](#).
5. [Real Decreto 773/1997, de 30 de mayo, sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud relativas a la utilización por los trabajadores de equipos de protección individual](#).
6. [Guía técnica para la utilización por los trabajadores de equipos de protección individual](#). INSST.
7. [Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales](#).
8. [Marco estratégico de la UE en materia de salud y seguridad en el trabajo 2021-2027](#).
9. [III Plan Estratégico para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres 2022-2025](#).
10. [Equipos de protección personal \(Administración e inspección del trabajo\) \(ilo.org\)](#). OIT
11. [One Size Does Not Fit All](#). NIOSH science blog.
12. [Study on the inclusiveness of anthropometrics in European harmonised standards](#). Oficina de publicaciones de la Unión Europea.
13. [Declaración sobre la Integración de Perspectiva de Género en Normas Técnicas y Estándares, y dentro de su Proceso de Desarrollo](#). CEPE.
14. [Guía para la Elaboración de Normas con Perspectiva de Género](#). CEPE.
15. [PPE for women does not fit: 2024 survey results](#). WES.
16. [Canadian Women's Experiences with Personal Protective Equipment in the Workplace](#). CSA Group.
17. [The impact of the gender data gap on consumer protection](#). European Parliament's Committee on Women's rights and Gender Equality.
18. [Women Workforces' Satisfaction with Personal Protective Equipment: A Case of the Australian Construction Industry](#). Bee Lan Oo, Teck Heng Lim.
19. [Women in the Construction Workplace: Providing Equitable Safety and Health Protection](#). OSHA.
20. [La situación de las mujeres en el mercado de trabajo 2023](#). Ministerio de Trabajo y Economía Social.
21. [Labo Género. Diseño de producto con criterio de género](#). Instituto de Biomecánica de Valencia.
22. [Female workers face struggles with access to well-fitting PPE](#). Canadian Occupational Safety.
23. [Gender-Specific PPE: Finding PPE Fit for Women](#). Grainger Editorial Staff.
24. [Brecha de género en los equipos de protección individual](#). Prolaboral.
25. [PPE still not right for wome](#). Prospect.
26. [Workforce diversity and risk assessment: Ensuring everyone is covered](#). OSHA.
27. [PPE for Women: Ensuring Safety and Comfort](#). OHS.
28. [Personal Protective Equipment For Women](#). eLCOSH.
29. [Women's PPE And Workwear](#). Cromwell Safety.
30. [Las cuestiones de género en relación con la seguridad y la salud en el trabajo](#). Agencia Europa para la Seguridad y la Salud en el Trabajo.
31. [Gender Responsive Standards Why Gender Matters!](#). IEC-ISO.
32. Norma UNE-EN 168:2002 "Protección individual de los ojos. Métodos de ensayo no ópticos".
33. Norma EN ISO 18526-4:2020 "Protección de los ojos y la cara. Métodos de ensayo. Parte 4: Cabezas de ensayo".
34. Norma UNE-EN 149:2001+A1:2010 "Dispositivos de protección respiratoria".