

ALEGACIONES FEMINISTAS

AL BORRADOR DEL ANTEPROYECTO DE LEY POR LA QUE SE MODIFICAN LA LEY 31/1995, DE 8 DE NOVIEMBRE, DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES; EL TEXTO REFUNDIDO DE LA LEY DEL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES, APROBADO POR EL REAL DECRETO LEGISLATIVO 2/2015, DE 23 DE OCTUBRE; Y EL REGLAMENTO DE LOS SERVICIOS DE PREVENCIÓN, APROBADO POR EL REAL DECRETO 39/1997, DE 17 DE ENERO (16 de marzo de 2026).

Las organizaciones abajo firmantes, presentamos las siguientes Aportaciones al Anteproyecto de Ley por el que se modifican la Ley de Prevención de Riesgos Laborales; el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y el Reglamento de los servicios de prevención, centrando nuestra reflexión en la redefinición y desnaturalización del concepto “PERSPECTIVA DE GÉNERO” cuya implementación es la base de la reforma que se propone.

Desde la defensa de una correcta incorporación de la perspectiva de género en las políticas públicas, hacemos una lectura crítica sobre la redefinición conceptual que de dicho término hace el Anteproyecto de ley que busca modificar la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y textos afines.

El texto propuesto supone el aprovechamiento de dicha reforma para modificar el concepto consensuado de “perspectiva de género” que supone desvirtuar y reconfigurar la política de riesgos laborales.

Tradicionalmente, en el marco de la seguridad y salud en el trabajo se han utilizado variables con sentido preventivo directo como el sexo, la edad y la discapacidad, porque son variables operativas, medibles y con correlación empírica clara con ciertos riesgos laborales; el sexo, por ejemplo, se ha considerado una categoría relevante para definir exposiciones, riesgos específicos, estructuras ergonómicas, y para diseñar políticas públicas que afecten a salud, empleo y condiciones laborales, así como para la recopilación estadística¹.

¹ Referencias

- Naciones Unidas (1995). Declaración y Plataforma de Acción de Beijing, párr. 79.
- ECOSOC (1997). Conclusiones acordadas sobre la integración de la perspectiva de género.
- Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea, art. 8.
- Directiva 2006/54/CE. Directiva 2004/113/CE.

Estas variables han fundamentado prácticas que buscan reducir desigualdades, garantizar protección y facilitar la adaptación de puestos y entornos a las necesidades reales de las personas trabajadoras.

El Anteproyecto, sin embargo, introduce expresiones sin correlación preventiva directa, como la identidad de género y la expresión de género, y propone incluirlas en la evaluación de riesgos o en la definición de características relevantes para el riesgo.

Desde un punto de vista técnico de prevención de riesgos laborales, esto genera un problema de diseño normativo y de interpretación: si no existen criterios operativos claros que conecten estas variables con la exposición a riesgos físicos o con condiciones ergonómicas, se corre el riesgo de diluir el concepto de “característica personal relevante para el riesgo” y se abren vacíos de responsabilidad.

Mientras las variables biológicas y funcionales se definen con base en la exposición real a factores de riesgo, las variables identitarias pueden no modificar directamente la exposición física y, por tanto, no deberían convertirse en criterios causales de riesgo en sentido estricto. Pero el Anteproyecto las trae a la evaluación de riesgos sin una jerarquía clara ni una distinción operativa entre lo que es riesgo físico y lo que es clima psicosocial derivado del entorno social de trabajo.

La consecuencia de esta mezcla es doble: por un lado, puede haber indeterminación en la evaluación de riesgos, con preguntas sin respuestas operativas como “cómo se integra la expresión de género en una evaluación ergonómica” cuando no existen métricas ni protocolos establecidos; por otro, se expande el ámbito de responsabilidad empresarial hacia riesgos sociales complejos y conflictos identitarios que no son puramente riesgos laborales, lo que podría desviar la atención de los riesgos materiales y técnicos que deben prevenirse.

Esta ampliación del marco, además, puede desplazarse de la protección efectiva de la salud y la seguridad hacia una mirada que confunde el clima laboral con cuestiones de identidad, generando una interpretación que no atiende de forma adecuada a las condiciones objetivas de trabajo. En definitiva, la inclusión de variables subjetivas sin diferenciación operativa y sin una conexión explícita con la psicología del trabajo introduce elementos ideológicos en la norma, y coloca en el centro de la regulación una conceptualización que no guarda la jerarquía ni la claridad necesarias para garantizar la seguridad física de las personas trabajadoras.

La “identidad de género”, como tal, no es una variable útil para definir riesgos físicos ni ergonómicos; la norma, al mezclar categorías heterogéneas sin jerarquía ni criterios operativos, genera confusión técnica y seguridad jurídica precaria.

El texto, al modificar la definición de perspectiva de género, corre el riesgo de convertir la intervención preventiva en un instrumento de incipiente regulación social, donde la identidad se convierte en un determinante de riesgos que deben afrontarse con criterios que aún no están definidos en clave preventiva. Por ello, lo que se propone no debe interpretarse como una sustitución de la valoración objetiva de riesgos, sino como una extensión que requiere una base metodológica y normativa muy sólida para evitar que estos enfoques terminen por diluir la prevención de riesgos laborales en un marco de disputas identitarias que no guardan relación directa con la exposición a peligros físicos ni con las condiciones de trabajo.

Asimismo, queremos subrayar que el objetivo central de cualquier normativa de PRL debe ser la protección efectiva de las personas trabajadoras frente a riesgos reales y verificables, con criterios operativos, medibles y aplicables en todo tipo de puestos y contextos.

La introducción de variables sin correlación preventiva directa, sin protocolos de medición y sin una articulación clara con psicología del trabajo, puede erosionar la credibilidad de la regulación, abrir vacíos de interpretación y dificultar la labor de las empresas, las administraciones y los trabajadores para cumplir con las obligaciones de seguridad y salud en el trabajo. En este sentido, sostener una lectura del Anteproyecto que preserve la función sustantiva de la PRL y que, al mismo tiempo, incorpore de forma adecuada la perspectiva de género, exige distinguir con precisión entre lo que protege contra riesgos objetivos en base al sexo de pertenencia y un clima organizacional y social que, si bien es relevante para la igualdad y la no discriminación, no debe desviar la atención de los factores de riesgo tangibles que deben evitarse y controlarse desde la perspectiva señalada.

Con esto en mente creemos necesaria una revisión rigurosa del articulado: que las variables utilizadas en la evaluación de riesgos sean, en primer lugar, aquellas que tengan una correlación directa y verificable con la exposición a riesgos físicos, ergonómicos o higiénicos; que la perspectiva de género se integre como un marco analítico para entender y corregir las desigualdades y discriminaciones por razón de sexo que afectan la seguridad y la salud, sin confundirla con criterios subjetivos a los que no se puede aplicar estándares técnicos.

En otras palabras, lo que se necesita es una distinción clara entre las variables que definen la exposición al riesgo y las variables que estructuran el clima de trabajo y las desigualdades por razón de sexo, evitando que una se confunda con la otra.

Se trata de avanzar hacia una política de riesgos laborales que incorpore la perspectiva de género de forma rigurosa y eficaz, respetando el marco conceptual original consensuado por los estados en el ámbito internacional, y garantizando que las mujeres y los hombres reciban la protección adecuada y que se respeten sus derechos.

Por ello, solicitamos que se mantenga el foco en la protección de la salud y la seguridad, incluyendo los espacios de privacidad segregados por sexo y evitar que se diluya o desvirtúe la finalidad principal de la normativa o se tergiversen su objetivo, que es la introducción de la perspectiva de género en la política de riesgos laborales, respetando el origen jurídico y la definición literal de “perspectiva de género”

El concepto de “perspectiva de género” (gender mainstreaming) no es una noción ambigua ni abierta a cualquier reinterpretación interesada. Tiene un consenso y un origen preciso en el Derecho Internacional de los Derechos Humanos, concretamente en el marco de la Organización de las Naciones Unidas, a partir de la Conferencia Mundial sobre la Mujer de Beijing (1995).

La definición operativa contenida en la Declaración y Plataforma de Acción de Beijing es inequívoca:

“La integración de una perspectiva de género es el proceso de evaluación de las consecuencias para las mujeres y los hombres de cualquier actividad planificada, incluidos la legislación, las políticas o los programas, en todas las áreas y a todos los niveles.”

Y añade:

“Es una estrategia destinada a hacer que las preocupaciones y experiencias de las mujeres, así como las de los hombres, formen parte integrante del diseño, la aplicación, el seguimiento y la evaluación de las políticas y los programas, de manera que mujeres y hombres se beneficien por igual y no se perpetúe la desigualdad.”

Recepción en la Unión Europea: un mandato claro, no una noción abierta

La Unión Europea no redefine este concepto ni lo transforma. Lo incorpora como obligación transversal en su Derecho primario:

“En todas sus acciones, la Unión se fijará el objetivo de eliminar las desigualdades entre el hombre y la mujer y promover su igualdad.” (artículo 8 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea)

Las directivas europeas en materia de igualdad desarrollan este mandato sobre una base igualmente clara: la igualdad entre mujeres y hombres.

No existe en el Derecho de la Unión una definición autónoma que desvincule la perspectiva de género de su anclaje en el sexo.

Qué es —y qué no es— la perspectiva de género

Desde su formulación original, la perspectiva de género

Sí es	NO es
• una herramienta metodológica, no una categoría identitaria; • un instrumento para analizar desigualdades estructurales entre sexos; • una técnica de política pública orientada a la igualdad material entre mujeres y hombres.	• un concepto abierto a redefiniciones subjetivas; • una cláusula genérica para introducir cualquier agenda identitaria; • un marco neutral aplicable a cualquier categoría desvinculada del sexo.

. La tergiversación del concepto: consecuencias jurídicas y políticas

La reinterpretación del término “género” para incorporar categorías no basadas en el sexo no es una evolución inocua del lenguaje: constituye una alteración sustancial del concepto jurídico original.

Esta desviación produce efectos concretos:

- a) Sustitución del objeto de las políticas públicas. Se desplaza el foco desde la desigualdad estructural entre mujeres y hombres hacia el reconocimiento de identidades subjetivas, alterando la finalidad misma de las políticas de igualdad.
- b) Dilución del sujeto político-jurídico protegido. Las mujeres, como grupo definido por el sexo y afectado por una desigualdad estructural histórica, dejan de ser el sujeto central de protección, siendo sustituidas por una agregación de categorías heterogéneas.
- c) Desnaturalización del marco normativo internacional. El concepto de perspectiva de género queda desvinculado de su fundamento jurídico originario, lo que supone, en términos estrictos, una utilización impropia del mismo.

La utilización expansiva del concepto de “perspectiva de género” para fines distintos de aquellos para los que fue creado no es una simple cuestión terminológica. Supone:

- una quiebra del rigor conceptual en las políticas públicas;
- una distorsión del marco jurídico internacional;
- y una desactivación de las herramientas diseñadas para combatir la desigualdad real entre mujeres y hombres.

Es preciso señalar que si se tergiversa o se desnaturaliza el concepto central que da sentido al anteproyecto, el objetivo real se desvirtúa por completo y la finalización de esa finalidad deja de cumplirse, erigiéndose en una formalidad que encubre una finalidad distinta a la esperada por la ciudadanía y por las personas trabajadoras, con las consecuencias negativas que ello implica para la protección de derechos, la igualdad y la seguridad en el trabajo. El Anteproyecto, al modificar la definición consensuada de “perspectiva de género”, no tiene en cuenta que no es una noción disponible para reinterpretaciones arbitrarias. Es un concepto jurídico con origen, contenido y finalidad definidos en el Derecho Internacional. Su utilización fuera de ese marco no constituye una adaptación legítima, sino una desnaturalización que compromete la coherencia del sistema de protección de la igualdad entre mujeres y hombres.

Por otra parte, la normativa laboral busca proteger a los trabajadores y trabajadoras que se encuentran en situaciones de vulnerabilidad. En el caso de las mujeres embarazadas o en período de lactancia, existe una protección especial debido a los riesgos específicos que enfrentan.

Este Anteproyecto usa expresiones que ocultan que el embarazo y la lactancia materna son una condición biológica exclusiva de las mujeres. Omitir la referencia a la mujer y la maternidad en este contexto niega la realidad y las implicaciones específicas que esas condiciones tienen para las mujeres en el ámbito laboral.

El borrado del concepto mujer sustituyéndolo por la expresión neutra “persona trabajadora embarazada” invisibiliza las discriminaciones y vulneraciones específicas que han sufrido y siguen sufriendo las mujeres en el ámbito laboral por razón de su sexo, maternidad o lactancia. Solo reconocer explícitamente a las mujeres permite abordar de manera efectiva estas problemáticas.

El reconocimiento explícito de las mujeres facilita la rendición de cuentas y la evaluación del impacto de las políticas y programas en la situación de las trabajadoras.

Desnaturalización de las políticas públicas:

Las políticas públicas dirigidas a combatir las discriminaciones basadas en el sexo se basan en el reconocimiento de las diferencias biológicas y sociales entre hombres y mujeres. Si se utilizan expresiones neutras que no distinguen entre ambos sexos, se desnaturaliza el objetivo de estas políticas y se dificulta su implementación efectiva.

A continuación incorporamos un análisis técnico jurídico sobre las anteriores reflexiones

ANÁLISIS TÉCNICO JURÍDICO

El objetivo de la reforma es actualizar la normativa preventiva, modificando la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, como pilar de la misma, y el Reglamento de los Servicios Prevención alineándose de manera directa con los objetivos de la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2023-2027 (EESST) y contribuyendo a la consecución efectiva de estos objetivos estratégicos.

En particular, con esta propuesta de reforma se pretende, entre otros objetivos: (...)

- Integrar la perspectiva de género en la gestión de la prevención de riesgos laborales, tratando de garantizar la protección de todas las personas trabajadoras, hombres y mujeres, por igual. Esto contribuye a la consecución del objetivo número 5 de la EESST de introducir la perspectiva de género en el ámbito de la seguridad y salud en el trabajo. (...).

CONTEXTO

La Seguridad Social sumó, en marzo del 2026, 13 meses con más de 10 millones de mujeres afiliadas y alcanza los 10.257.248 de ocupadas en febrero. Sin embargo, persisten desafíos como una brecha salarial del 15,74%, por encima de la media europea, y una mayor precariedad, con el 88% concentrado en el sector servicios.

Según el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social², el 28,4% de las mujeres de entre 16 a 74 años que viven en nuestro país ha sido víctima de acoso sexual en el ámbito laboral, según la Encuesta Europea de Violencia de Género, coordinada por Eurostat. En el 88,5% de los casos, el agresor había sido un hombre.

El foco en la prevención primaria o en origen, es decir, en las acciones que reducen las posibilidades de que se produzca este tipo de violencia, y también en la prevención secundaria, que engloba aquellas medidas necesarias para atajar su estallido y evitar su agravamiento, entre las que se encuentra la obligatoriedad de adoptar protocolos de actuaciones frente a la violencia sexual y el acoso por razón de sexo.

El cumplimiento del Objetivo 5 de la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2023-2027, impulsa la integración de la perspectiva de género en la prevención de riesgos laborales, y reafirma su compromiso con la erradicación de la violencia sexual en el trabajo y la construcción de espacios laborales más seguros, respetuosos y libres de desigualdad.

El siglo XIX fue un momento crucial, cuando tuvo lugar la revolución industrial y la urbanización. Las mujeres comenzaron a participar cada vez más en la vida pública, trabajando en fábricas y oficinas. Esto generó la necesidad de proporcionarles condiciones sanitarias adecuadas en el lugar de trabajo. En este contexto, los baños

² Disponible en:

<https://www.insst.es/mas-de-una-de-cada-cuatro-mujeres-ha-sufrido-acoso-sexual-en-el-trabajo-en-espana>

separados para mujeres comenzaron a ser vistos como una medida para proteger su privacidad y decencia, así como una forma de garantizar su seguridad en el lugar de trabajo. En Estados Unidos, la primera ley que exigía baños separados para hombres y mujeres fue introducida en Massachusetts en 1887.

Como resultado, a finales del siglo XIX y principios del XX, estas medidas se volvieron cada vez más común en toda Europa y América del Norte. Las leyes y regulaciones comenzaron a formalizar y estandarizar baños separados para ambos sexos, especialmente en sectores laborales especialmente masculinizados. Fue también una de las grandes demandas de los sindicatos a nivel internacional, junto con la promoción de espacios seguros y los protocolos y Leyes de prevención del acoso por razón de sexo en los entornos laborales.

NORMATIVA NO INVOCADA

Resulta particularmente significativo que el Anteproyecto de ley de modificación previamente citado, sometido a la presente consulta pública, omita toda referencia, tanto en su Exposición de Motivos como en su articulado, a la siguiente normativa vigente y de carácter vinculante:

- Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW³) y la Recomendación General n° 19⁴ de su Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer sobre la "Violencia contra la mujer".

- El Artículo 48 de "Medidas específicas para prevenir la comisión de delitos y otras conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo" de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Hay que recordar que la Disposición adicional décimo primera de dicha Ley orgánica 3/2007, de modificación del texto refundido de la Ley del Estatuto de

³ 3 De interés recordar que el Tribunal Supremo reconoció en su Sentencia del 2018 (C-A) 17/7/18 que las cláusulas de los tratados internacionales de los que España es Estado signatario, forman parte de su legislación y que las recomendaciones del Comité CEDAW son de carácter vinculante. Por lo tanto, las conclusiones del Comité deben ser efectivamente acatadas y aplicadas, para que los derechos y libertades estipulados en dichos tratados sean "reales y concretos" en España.
<https://www.ohchr.org/es/press-releases/2018/11/spain-sets-milestone-international-human-rights-law-say-un-women-s-rights>

⁴ Ver: <https://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/recommendations/recomm-sp.htm>

los Trabajadores, estableció que el párrafo e) del apartado 2 del artículo 4, quedó redactado en los términos siguientes:

«e) Al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente al acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, y frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.»

- El Real Decreto 486/1997, de 14 de abril, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud en los lugares de trabajo. En el punto 2 de su anexo V se establece que los vestuarios, locales de aseos y baños estarán separados para hombres y mujeres o deberá preverse una utilización por separado de los mismos. Por lo tanto, siempre y cuando no sea posible disponer de retretes diferenciados por sexo, se considera que, con la instalación de pestillos internos, una señal de advertencia de uso compartido y la dotación de contenedores higiénicos exigible a las cabinas de los aseos femeninos, se daría cumplimiento a las disposiciones del citado Real Decreto.

Adicionalmente deberá asegurarse de que existe una dotación suficiente de los mismos y para ello se considerará el criterio más restrictivo, es decir, se garantizará que se cumple la ratio recomendada para mujeres, considerando todos los trabajadores que trabajen en la misma jornada.

- El Protocolo para la prevención y actuación frente al acoso sexual, el acoso por razón de sexo y otras conductas contrarias a la libertad sexual y la integridad moral en el ámbito laboral del Instituto de las Mujeres del Ministerio de Igualdad⁵. Manual de referencia para las empresas.

CONTRADICCIONES

Si los objetivos de la propuesta de reforma normativa objeto de esta consulta pública son, como señala:

- "Integrar la perspectiva de género en la gestión de la prevención de riesgos laborales, tratando de garantizar la protección de todas las personas trabajadoras, hombres y mujeres, por igual" y "La integración de la perspectiva de género en la gestión de la prevención de riesgos laborales tiene como finalidad eliminar las

⁵ Ver: <https://www.igualdadennlaempresa.es/asesoramiento/acoso-sexual/home.htm>

desigualdades y promover la igualdad entre hombres y mujeres en el ámbito de la seguridad y salud en el trabajo"

Y la memoria de impacto normativo afirma que *"la norma tiene un impacto positivo por razón de género, pues uno de los objetivos de este anteproyecto es integrar la perspectiva de género en la acción preventiva de las organizaciones.*

Adoptar este enfoque transversal supone considerar tanto las diferencias existentes entre hombres y mujeres que puedan producir una exposición desigual a riesgos laborales como el distinto impacto que tienen o puedan tener dichos riesgos en su salud física y mental.

De esta manera, la protección a las mujeres trabajadoras va más allá del derecho a la protección de su salud reproductiva y a la protección en situación de embarazo y lactancia, debiendo tener en consideración sus diferencias de carácter biológico derivadas del sexo, tales como las diferencias relativas a la antropometría y composición corporal, ciclos hormonales y órganos reproductivos; así como las desigualdades sociales derivadas del género que se produzcan en el ámbito de la empresa.

Se espera que las modificaciones introducidas al respecto permitan avanzar en la eliminación de las brechas de género, también presentes en el ámbito preventivo. Valorar las diferencias existentes entre hombres y mujeres y focalizar la atención en riesgos específicos de género (definidos por su elevada prevalencia entre las mujeres, como doble presencia, conflicto de trabajo-familia, violencia, acoso o discriminación por razón de sexo) permitirá a las organizaciones adoptar medidas preventivas más eficaces para garantizar la protección de las mujeres trabajadoras y, con ello, reducir los datos de siniestralidad que afectan a este colectivo":

Por todo lo cual:

1-DEBE GARANTIZARSE EL CUMPLIMIENTO DEL PRINCIPIO JURÍDICO CONSTITUCIONAL DE JERARQUÍA NORMATIVA que ordena las normas de un ordenamiento según su rango, garantizando que las inferiores no contradigan ni vulneren a las superiores: Constitución Española; Reglamentos y directivas de la Unión Europea; Tratados internacionales ratificados por el Estado español y Leyes, emanadas de las Cortes Generales. Invocarse y cumplirse en su totalidad, no de manera parcial y para ser redefinidas con otros objetivos.

2- PREVENIR LA INTERPRETACIÓN CONTRA LEGEM de dicha normativa en vigor y vinculante, que contradiga su texto literal, finalidad o espíritu. Vulnera la seguridad jurídica y la separación de poderes. Las contradicciones a lo largo de todo el texto entre los aparentes objetivos de la modificación normativa y los conceptos jurídicos e indeterminados combinados son recurrentes.

3- CUMPLIR EL CÓDIGO CIVIL, que estableció en su propio inicio las pautas de interpretación, en el art.3.1: *«Las normas se interpretarán según el sentido propio de sus palabras, en relación con el contexto, los antecedentes históricos y legislativos, y la realidad social del tiempo en que han de ser aplicadas, atendiendo fundamentalmente al espíritu y finalidad de aquellas».*

Ante la duda, la Sentencia de la sala tercera del Tribunal Supremo de 13 de marzo de 2013, rec.385/2012, estableció que la interpretación literal debe ser admitida como criterio único de interpretación siempre que exista una «claridad inequívoca de los términos literales de la norma a interpretar», para evitar que la normativa pueda quedar desvirtuada y utilizada para fines completamente distintos, opuestos y contradictorios con su espíritu.

4-En esa misma dirección,

NO DEBEN REFORMULARSE CONCEPTOS CLAVES, YA REGULADOS POR NORMATIVA EN VIGOR Y VINCULANTE, en torno a los cuales pivota la modificación normativa objeto de esta consulta pública como nuevas “Definiciones”:

- Perspectiva de género
- La violencia y el acoso, sexual.
- Violencia y acoso laborales

NO DEBEN INCORPORAR CONCEPTOS JURÍDICOS INDETERMINADOS como: “ligados al género” o “característica personal”.

DEBE ELIMINARSE EL LENGUAJE QUE PRETENDE OMITIR O IGNORAR LA PALABRA MUJER(ES), tal como “persona trabajadora embarazada”, teniendo presente las graves vulneraciones de derechos laborales que, históricamente, han sufrido y sufren millones de mujeres por razón de sexo, de maternidad o de lactancia.

En ese sentido, y en el contexto de esta propuesta de modificación normativa, con una memoria de impacto normativo de género que declara ser positiva, la modificación propuesta del apartado 2 del artículo 4 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, que sitúa en la redacción del apartado c) a la discriminación por razón de sexo, categoría transversal del derecho antidiscriminatorio internacional, como la última de ellas, es especialmente alarmante.

Es igualmente alarmante DENOMINAR A LAS MUJERES TRABAJADORAS COMO "COLECTIVO" en el apartado "Impacto por razón de género".

5- Se señala en el artículo 4 del Reglamento de los Servicios de Prevención, relativo a la elaboración de la evaluación de riesgos, la obligación de tener en cuenta la posibilidad de que cualquier puesto esté ocupado por hombres o por mujeres y, "particularmente, en lo relacionado con sus características físicas y medidas antropométricas, así como con sus características biológicas y con los factores ligados al género".

Una propuesta que, mientras parece pretender representar la búsqueda de una participación paritaria de mujeres y hombres en los mismos puestos de trabajo, supone, un riesgo para los derechos de las mujeres en el ámbito laboral desde el momento en que se añade las últimas dos frases a este precepto.

6- Celebramos la modificación del artículo 15 de la normativa, "Principios de la acción preventiva", en lo que establece que la empresa aplicará las medidas que integran el deber general de prevención previsto en el artículo anterior, con arreglo a los siguientes principios generales: "a) *Evitar los riesgos*; b) *Evaluar los riesgos que no se puedan evitar* y c) *Combatir los riesgos en su origen*".

Así como "i) *Adoptar medidas que antepongan la protección colectiva a la individual*".

CONCLUSIONES

Primera. Sobre la finalidad y el ámbito subjetivo de la norma cuya modificación se propone

La normativa cuya modificación se somete a consulta pública —entre otras, el Estatuto de los Trabajadores— fue concebida con una finalidad específica de protección, en particular mediante la articulación de medidas tuitivas dirigidas a corregir situaciones de desigualdad estructural que afectan a las mujeres en el ámbito laboral. En consecuencia, su ámbito subjetivo de aplicación no puede ser alterado de forma que se desnaturalice dicha finalidad.

A este respecto, no resulta conforme a Derecho promover una reforma normativa orientada a extender la aplicación de tales medidas a varones que, al amparo de la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI, soliciten y obtengan la rectificación de la mención registral relativa al sexo en su documentación administrativa.

Segunda. Sobre la vulneración de la finalidad tuitiva y de la ratio legis

Una eventual interpretación extensiva o modificación normativa en los términos señalados supondría una alteración sustancial de la ratio legis y de la finalidad tuitiva, o de amparo, de las disposiciones afectadas, al desviar su objeto de protección hacia supuestos no contemplados en su diseño original.

Dicha alteración implicaría, en la práctica, una desnaturalización del régimen jurídico de protección específicamente previsto para las mujeres trabajadoras, comprometiendo la eficacia de las medidas de acción positiva adoptadas para garantizar la igualdad material en el ámbito laboral.

Tercera. Sobre la vulneración de principios constitucionales

Asimismo, una reforma en tal sentido podría resultar contraria a los principios de seguridad jurídica e interdicción de la arbitrariedad de los poderes públicos, consagrados en el artículo 9.3 de la Constitución Española, en la medida en que introduciría una aplicación no prevista ni coherente con la finalidad de la norma.

Igualmente, podría afectar al principio de igualdad material recogido en el artículo 9.2 de la Constitución, al diluir el alcance de las medidas diseñadas para corregir

desigualdades estructurales, así como al artículo 14, en cuanto al adecuado tratamiento jurídico de situaciones desiguales que requieren una respuesta normativa diferenciada.

Cuarta. Sobre la afectación a derechos fundamentales de las mujeres trabajadoras. Finalmente, la extensión del ámbito subjetivo de estas normas en los términos indicados podría conllevar una afectación indebida de los derechos de las mujeres trabajadoras, en particular en lo relativo a su salud y seguridad en el trabajo, así como a sus derechos fundamentales a la intimidad y a la libertad.

Ello resulta especialmente relevante en la medida en que dichos derechos se encuentran condicionados por factores estructurales que el ordenamiento jurídico pretende corregir mediante un sistema de garantías y protecciones específicas, cuya eficacia podría verse comprometida por una ampliación no justificada de su ámbito de aplicación.

Organizaciones firmantes:

Federación de Mujeres Progresistas	Alianza Contra el Borrado de las Mujeres
Enclave Feminista	Mujeres para la Salud
Lobby Europeo de Mujeres en España- LEM España	Federación de Asociaciones de Mujeres Rurales (Fademur)
Fórum de Política Feminista	Federación de AAMM Sol Rural
Fórum Feminista de Madrid	Asociación Feminista Flora Tristán
ADAVAS León	CEDAW Ombra País Valencià
Asociación Feminista Albor	Asociación Española de Feministas Socialistas FeMes
Mujeres Progresistas de Retiro	L'Escola AC
Elkarte feminista Neskameak	Asociación Mujeres por la Paz
Confluencia Movimiento Feminista	

-->

Asociación de Mujeres Profesionales en los Medios de Comunicación AMECO	Cataluña Abolicionista Plataforma Feminista CATAB
Mujeres Feministas Radicales de Andalucía	Asociación social y cultural para las mujeres Mararí
Terra Feminarum	Asociación de Mujeres ASOCPROCAT
LGB Asociación	Araba Abolizionista
Asociación Alanna	Foro Feminista de Lugo
La Fuerza De las Mujeres	Partido Feministas al Congreso
Feministas Radicales Asociación de Mujeres	Asociación Feminista Celia Amorós
Familias Monomarentales	Confederación de Asociaciones de Mujeres del Medio Rural Ceres
Mujeres por la Igualdad Calp	Col·lectiu de Dones Feministes de Montcada
Front Abolicionista-País Valencià	
Xarxes Violetes	

2 de abril de 2026.