



Integración de la prevención de riesgos laborales en los planes de igualdad

Estudios técnicos

Título:

Integración de la prevención de riesgos laborales en los planes de igualdad

Autor:

Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST), O.A., M.P.

Elaborado por:

Pilar Frey Martínez (Coordinación)

Sandra Rosales Peña

Centro Nacional de Condiciones de Trabajo (CNCT, INSST)

Edita:

Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST), O.A., M.P.

C/ Torrelaguna, 73 - 28027 Madrid

Tel. 91 363 41 00, fax 91 363 43 27

www.insst.es

Maquetación: Eva Ferrer Diseño Gráfico

Edición: Madrid, agosto 2025

NIPO (en línea): 118-25-020-0

Hipervínculos:

El INSST no es responsable ni garantiza la exactitud de la información en los sitios web que no son de su propiedad. Asimismo, la inclusión de un hipervínculo no implica aprobación por parte del INSST del sitio web, del propietario del mismo o de cualquier contenido específico al que aquel redirija.

Agradecimientos:

Agradecemos a Sofía Vega Martínez, Neus Moreno Saénz y Jesús Pérez Gutiérrez sus inestimables aportaciones para la elaboración de este documento.


Catálogo de publicaciones de la Administración General del Estado:

<http://cpage.mpr.gob.es>

Catálogo de publicaciones del INSST:

<http://www.insst.es/catalogo-de-publicaciones>



A close-up photograph of a person's hands and legs while working in a field. The person is wearing blue shorts, blue socks, and grey sneakers. They are wearing white work gloves and using a shovel to dig into dark, rich soil. The shovel is positioned diagonally across the frame, with the blade buried in the earth. The background shows more soil and some green grass in the distance. The lighting is bright, suggesting a sunny day.

A todas las mujeres
que, sin haber tenido
un empleo nunca, han
trabajado siempre.

Índice

1. MARCO CONCEPTUAL Y OBJETIVOS	6
1.1. Introducción.....	7
1.2. Consideraciones previas a la lectura del documento	8
1.2.1. Definición y ámbito de aplicación.....	8
1.2.2. Obligatoriedad de los planes de igualdad según tamaño de la empresa.....	8
1.2.3. Obligatoriedad de registro de los planes de igualdad.....	9
1.2.4. Planes de igualdad voluntarios	10
1.2.5. Negociación y vigencia de los planes de igualdad	10
1.3. Objetivos.....	10
1.3.1. Objetivo general.....	10
1.3.2. Objetivos específicos	10
1.4. Contenido del documento.....	11
2. MARCO CONTEXTUAL	12
2.1. Género, sexo, y mercado laboral.....	13
2.2. Segregación ocupacional y (des)igualdad de género	14
2.3. Trabajos feminizados. Los cuidados	16
2.4. Trabajos masculinizados. El argumento de la fuerza física.....	18
2.5. Trabajos invisibles. Riesgos invisibles.....	19
2.6. Perspectiva de género en PRL. Descubriendo lo invisible	21
3. MARCO LEGISLATIVO	22
3.1. Perspectiva histórica	23
3.2. Ámbito preventivo	24
3.3. Ámbito igualdad	25
3.4. Normativa y referencias de carácter complementario.....	27
3.5. Jurisprudencia	30
4. MARCO METODOLÓGICO	32
4.1. Estado de la cuestión.....	33
4.2. Revisión de literatura	33
4.3. Recopilación de datos	33
4.3.1. Datos extraídos del REGCON	34
4.3.2. Datos de los planes de igualdad.....	36
4.4. Análisis de datos	37
4.4.1. Análisis cuantitativo	37
4.4.2. Análisis cualitativo enfocado a las pautas de integración.....	38
4.5. Redacción del informe del estudio.....	39

5. RESULTADOS DEL ANÁLISIS.....	40
5.1. Introducción.....	41
5.2. Resultados del análisis cuantitativo	41
5.2.1. Tamaño de la empresa	41
5.2.2. Distribución de la plantilla en cuanto a sexo y sector	42
5.2.3. Comisión negociadora.....	43
5.2.4. Inclusión de la salud laboral en los planes de igualdad según el REGCON.....	45
5.2.5. Inclusión de la seguridad laboral en los planes de igualdad más allá del embarazo, la lactancia y el acoso	48
5.3. Resultados del análisis cualitativo enfocado a las pautas de integración.....	49
6. PAUTAS DE INTEGRACIÓN.....	50
6.1. Diagnóstico de la situación	52
6.2. Planificación y gestión	52
6.2.1. Coordinación interna y externa	53
6.2.2. Selección y contratación	54
6.2.3. Clasificación y promoción profesional	55
6.2.4. Conciliación corresponsable	56
6.2.5. Teletrabajo y trabajo a distancia.....	57
6.3. Actividad preventiva	58
6.3.1. Evaluación de riesgos	58
6.3.2. Planificación de la actividad preventiva	59
6.3.3. Disciplinas preventivas	61
6.3.4. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo	67
6.3.5. Vigilancia de la salud.....	70
6.3.6. Embarazo, parto reciente y lactancia.....	71
6.3.7. Equipos de protección individual	72
6.3.8. Consulta y participación.....	74
6.3.9. Información, formación y sensibilización.....	75
6.3.10. Investigación y análisis de incidentes, accidentes y enfermedades profesionales.....	77
6.4. Seguimiento y revisión.....	78
7. CONCLUSIONES.....	79
8. BIBLIOGRAFÍA	84
ANEXOS	95
ANEXO I: COMPENDIO LEGISLATIVO.....	96
ANEXO II: GLOSARIO TERMINOLÓGICO	105
ANEXO III: ÍNDICE DE ABREVIATURAS.....	109

1. Marco conceptual y objetivos



"El reconocimiento de la diversidad, incluidas las diferencias y las desigualdades de género, y la lucha contra la discriminación en la mano de obra son fundamentales para garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores y las trabajadoras, también cuando se evalúen los riesgos en el trabajo."

Marco Estratégico de Seguridad y Salud en el Trabajo, Comisión Europea, 2021-2027.

1.1. Introducción

Las desigualdades de género relacionadas con la segregación ocupacional y con la distribución desigual del trabajo de cuidados, y las diferencias biológicas, derivan en riesgos laborales que no son los mismos ni afectan de igual manera a mujeres y hombres. En este sentido, existe actualmente un amplio consenso técnico y social en relación con la necesidad de que las políticas y prácticas de prevención incorporen la atención a las desigualdades y diferencias de forma interseccional, y entre ellas las de género y sexo, consolidando así el objetivo de mejora de las condiciones de trabajo y salud, y el derecho a la protección frente a los riesgos laborales.

Así, el *Marco estratégico de la UE en materia de salud y seguridad en el trabajo 2021-2027. La seguridad y la salud en el trabajo en un mundo laboral en constante transformación*, aprobado por la Comisión Europea el 28 de junio de 2021, y base de la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo (en adelante, EESST), recoge:

Se alentará la adopción de medidas encaminadas a evitar el sesgo de género a la hora de evaluar los riesgos y establecer prioridades de actuación garantizando para ello: i) la representación de hombres y mujeres en las consultas de los trabajadores; ii) la adaptación de la formación a la situación personal de cada empleado; y iii) el reconocimiento de los riesgos en profesiones que tradicionalmente se han pasado por alto o se han considerado “trabajos ligeros”. (Comisión Europea, 2021).

La promoción de la igualdad entre mujeres y hombres ha experimentado una transformación significativa en las últimas décadas, marcando hitos cruciales para el reconocimiento y la protección de los derechos de las mujeres en el mundo laboral. En este contexto, es necesario citar el artículo 14 de la Constitución española de 1978: “Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social”.

A medida que la conciencia sobre las desigualdades de género ha ganado terreno, se ha gestado una respuesta legislativa avanzada, de la que cabe destacar la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres (en adelante, LOIEMH). Esta legislación marca un antes y un después al establecer, entre otros, los cimientos para la implementación de planes de igualdad (en adelante, Pdl) en las empresas, abriendo una nueva perspectiva en la cual seguridad y salud e igualdad convergen en el ámbito laboral.

A este respecto se han de mencionar los artículos 3 y 4 de la citada ley:

El principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.

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. (LOIEMH).

Por otra parte, y centrándonos en el desarrollo de los Pdl, el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, modifica en su artículo 1 la LOIEMH con relación a la obligación de elaborar en los Pdl, con carácter previo, un diagnóstico negociado, en su caso, con la representación legal de las personas trabajadoras, que contendrá un mínimo de materias establecidas.

Esta fase de diagnóstico de los Pdl se desarrolla en el artículo 7 del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo (en adelante, RD 901/2020), y que en su punto 2 expone lo siguiente:

El diagnóstico deberá extenderse a todos los puestos y centros de trabajo de la empresa, identificando en qué medida la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres está integrada en su sistema general de gestión, y analizando los efectos que para mujeres y hombres tienen el conjunto de las actividades de los procesos técnicos y productivos, la organización del trabajo y las condiciones en que este se presta, incluida la prestación del trabajo habitual, a distancia o no, en centros de trabajo ajenos o mediante la utilización de personas trabajadoras cedidas a través de contratos de puesta a disposición, y las condiciones, profesionales y de **prevención de riesgos laborales**, en que este se preste. (RD 901/2020).

Por tanto, el artículo 7 en su punto 2 incluye la prevención de riesgos laborales (en adelante, PRL) como parte de la elaboración del diagnóstico de situación, así como en su punto 1, tal y como se detalla en el capítulo de Marco legislativo de este documento, enlazando con lo dispuesto en el anexo, y en el artículo 8 del mismo real decreto sobre el contenido mínimo de los Pdl. Queda así constancia de la obligatoriedad de incluir la PRL en el diagnóstico de la situación, en aquellas medidas adoptadas tras el mismo y por tanto, en las distintas fases del Pdl que de ellas deriven.

1.2. Consideraciones previas a la lectura del documento

1.2.1. Definición y ámbito de aplicación

La ya mencionada LOIEMH define en su artículo 46.1 los planes de igualdad en las empresas como “un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo” (LOIEMH).

En cuanto al ámbito de aplicación, conviene señalar que el RD 901/2020 aplica a las empresas del sector privado, tal y como queda establecido en su artículo 2.1. Del mismo modo, los artículos del 45 al 49 del “Capítulo III. Los planes de igualdad en las empresas y otras medidas de promoción de la igualdad” de la LOIEMH son también solo de aplicación al sector privado.

Por otro lado, sí es de aplicación para las Administraciones públicas el artículo 51, titulado “Criterios de actuación de las Administraciones públicas” y el artículo 64 “Plan de Igualdad en la Administración General del Estado y en los organismos públicos vinculados o dependientes de ella” de la LOIEMH, así como la Resolución de 16 de marzo de 2023, de la Secretaría de Estado de Función Pública, por la que se crea el Registro de planes de igualdad de las Administraciones públicas y sus protocolos frente al acoso sexual y por razón de sexo. Dicha resolución establece la creación del Registro de planes de igualdad de las Administraciones públicas y sus protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo.

1.2.2. Obligatoriedad de los planes de igualdad según tamaño de la empresa

En la actualidad los Pdl son obligatorios por la LOIEMH en su artículo 45.2 en todas las empresas con 50 o más personas trabajadoras, dicha obligatoriedad se estableció en primer lugar para las empresas de más de 250 personas trabajadoras y a partir de ahí paulatinamente con el siguiente orden cronológico:

- A partir del 7 de marzo de 2020, en las empresas que tuvieran entre 151 y 250 personas trabajadoras.
- A partir del 7 de marzo de 2021, en las empresas que tuvieran entre 101 y 150 personas trabajadoras.
- A partir del 7 de marzo de 2022, en las empresas que tuvieran entre 50 y 100 personas trabajadoras.

Tal y como indica en su artículo 3 el RD 901/2020:

En relación con el cálculo del número de personas que dan lugar a la obligación de elaborar e implementar un plan de igualdad, se tendrá en cuenta la plantilla total de la empresa, cualquiera que sea el número de centros de trabajo de aquella y cualquiera que sea la forma de contratación laboral [...].

Una vez alcanzado el umbral que hace obligatorio el plan de igualdad, cualquiera que sea el momento en que esto se produzca, nacerá la obligación de negociar, elaborar y aplicar el plan de igualdad. Esta obligación se mantendrá aun cuando el número de personas trabajadoras se sitúe por debajo de cincuenta, una vez constituida la comisión negociadora y hasta que concluya el periodo de vigencia del plan acordado en el mismo, o en su caso, durante cuatro años. (RD 901/2020).

Además de las obligaciones en relación con el tamaño de la plantilla, existen otras situaciones que se numeran a continuación y en las que también se debe elaborar e implementar el Pdl: que así lo establezca el convenio colectivo, o en los casos en los que la autoridad laboral lo acuerde en un procedimiento sancionador, en sustitución de las sanciones accesorias. Para las demás empresas la elaboración e implantación de planes de igualdad será voluntaria, previa consulta a la representación legal de los trabajadores y trabajadoras (artículos 45.3, 45.4 y 45.5 de la LOIEMH).

En cualquier caso, e independientemente de su tamaño, todas las empresas han de respetar la igualdad de trato y de oportunidades. Quedando así establecido en el artículo 45.1 de la LOIEMH que:

Las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes legales de los trabajadores en la forma que se determine en la legislación laboral. (LOIEMH).

En esta línea, el RD 901/2020 señala en su artículo 2:

1. Todas las empresas comprendidas en el artículo 1.2 del Estatuto de los Trabajadores, con independencia del número de personas trabajadoras en plantilla, de acuerdo con lo establecido en el artículo 45.1 y 48 de la LOIEMH, están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar, previa negociación, medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, así como promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo.

2. En el caso de empresas de cincuenta o más personas trabajadoras, las medidas de igualdad, de acuerdo con lo establecido en el artículo 45.2 de la LOIEMH, deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad, con el alcance y contenido previsto en este real decreto. (RD 901/2020).

En cuanto a la disposición de un protocolo contra el acoso sexual y por razón de sexo, la obligatoriedad aplica a todas las empresas, sin distinción por tamaño, en cumplimiento del artículo 12.1 de la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual (en adelante, LOGILS):

Las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten la comisión de delitos y otras conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo, incidiendo especialmente en el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, en los términos previstos en el artículo 48 de la LOIEMH, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, incluidos los cometidos en el ámbito digital.

Asimismo, deberán arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido víctimas de estas conductas, incluyendo específicamente las sufridas en el ámbito digital. (LOGILS).

1.2.3. Obligatoriedad de registro de los planes de igualdad

Tal y como recoge el artículo 11 del RD 901/2020:

Los planes de igualdad serán objeto de inscripción obligatoria en registro público, cualquiera que sea su origen o naturaleza, obligatoria o voluntaria, y hayan sido o no adoptados por acuerdo entre las partes. A estos efectos se considera Registro de Planes de igualdad de las empresas el registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo regulado en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad, sin perjuicio de los registros de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, creados y regulados por las comunidades autónomas, en el ámbito de sus competencias. (RD 901/2020).

Con respecto a los protocolos para prevenir el acoso sexual y por razón de sexo, de obligada realización y aplicación para todas las empresas, y tal y como recoge el artículo 12 del RD 901/2020:

Serán objeto de depósito voluntario las medidas, acordadas o no, que sean adoptadas conforme a los artículos 45.1 y 48 de la LOIEMH, para prevenir la discriminación entre mujeres y hombres, así como las medidas específicas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo. (RD 901/2020).

1.2.4. Planes de igualdad voluntarios

Son aquellos Pdl elaborados e implementados de forma voluntaria por las empresas con menos de 50 personas trabajadoras. A este respecto, el artículo 49 de la LOIEMH establece lo siguiente: "Para impulsar la adopción voluntaria de planes de igualdad, el Gobierno establecerá medidas de fomento, especialmente dirigidas a las pequeñas y las medianas empresas, que incluirán el apoyo técnico necesario" (LOIEMH).

Ha de tenerse presente que para la realización de los Pdl voluntarios se aplican todas las consideraciones del RD 901/2020, con base en su artículo 2.4:

La elaboración e implantación de planes de igualdad será voluntaria para las demás empresas, previa consulta o negociación con la representación legal de las personas trabajadoras, siéndoles de aplicación lo regulado en este real decreto cuando así resulte de su contenido. (RD 901/2020).

1.2.5. Negociación y vigencia de los planes de igualdad

La Comisión negociadora de los Pdl será paritaria en cuanto a las partes social y empresarial, y deberá promoverse la composición equilibrada entre mujeres y hombres de cada una de ambas partes, así como que sus integrantes tengan formación o experiencia en materia de igualdad en el ámbito laboral. Asimismo, la comisión negociadora podrá contar con apoyo y asesoramiento externo especializado en materia de igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral, quienes intervendrán con voz, pero sin voto (artículo 5.3 del RD 901/2020).

La vigencia o duración de los Pdl, será determinada, en su caso, por las partes negociadoras y no podrá ser superior a cuatro años, tal y como lo establece el artículo 9.1 del RD 901/2020.

En cuanto a su seguimiento y evaluación, por parte de la comisión de seguimiento, deberá realizarse de forma periódica conforme se estipule en el calendario de actuaciones del Pdl o en el reglamento que regule la composición y funciones de la comisión encargada de su seguimiento. No obstante, se realizará al menos una evaluación intermedia y otra final, así como cuando sea acordado por la comisión de seguimiento (artículo 9.6 del RD 901/2020).

1.3. Objetivos

En este contexto, y siendo los Pdl una oportunidad para la integración de la perspectiva de género en PRL, el objetivo del presente documento va más allá de la mera exposición normativa. Se enmarca en el análisis de 60 Pdl, destacando las mejores prácticas identificadas en ellos y aquellas áreas donde se requiere un mayor impulso para asegurar que se traduzcan en entornos laborales equitativos y seguros para todas las personas trabajadoras, independientemente de su género.

El análisis de estos Pdl revela tanto los logros como las áreas de mejora. No solo se considera la conformidad con las exigencias legales, sino también que incluyan pautas de integración para la mejora continua de los Pdl en el ámbito de la PRL.

Este estudio pretende así contribuir al impulso de la PRL con perspectiva de género a partir del análisis de su integración en los Pdl cumpliendo con las normativas legales vigentes, en concreto, con el RD 901/2020.

1.3.1. Objetivo general

El objetivo general del estudio es analizar el nivel de integración de la PRL en los Pdl de una muestra aleatoria de empresas; se pretende relacionar con el nivel de integración de la perspectiva de género en PRL, y detectar a partir de los resultados obtenidos, pautas para su avance.

1.3.2. Objetivos específicos

- Analizar cómo desde la entrada en vigor del RD 901/2020, se está incorporando la PRL en los Pdl.
- Definir pautas para la integración de la PRL en los Pdl que aborden el conjunto de las actividades y disciplinas preventivas.

1.4. Contenido del documento

En consonancia a los objetivos señalados, este documento ofrece el análisis de 60 Pdl, destacando las mejores pautas de integración de la PRL identificadas en ellos y otras de elaboración propia derivada de la revisión de la literatura relacionada. El estudio se enmarca en un exhaustivo análisis contextual, así como en una exposición de la normativa vigente junto con la reciente jurisprudencia relacionada.

Ha de tenerse presente que este contenido aplica también a aquellas empresas de menos de 50 personas trabajadoras, puesto que la obligatoriedad de respetar la igualdad de trato y de oportunidades, y de integrar la perspectiva de género en PRL abarca a cualquier tipo de organización.

En esta línea, los siguientes capítulos de este documento abordarán el marco contextual, el marco legislativo de aplicación, la metodología, el análisis de los Pdl seleccionados, los resultados de dicho análisis, la propuesta detallada de las pautas de integración, las conclusiones y la bibliografía.

Se incluyen además tres anexos:

- El primero, compendio legislativo, recoge un listado no exhaustivo de normativa, políticas y documentos en relación con la perspectiva de género, a nivel internacional, europeo y estatal.
- El segundo, glosario terminológico, está destinado a la definición de los términos específicos que se tratan en el presente documento.
- Y el tercero, índice de abreviaturas, ayudará a identificar todas las abreviaturas y acrónimos utilizados en el documento.

Todo ello para procurar entornos laborales equitativos y seguros para todas las personas trabajadoras independientemente de su género y en el marco del Objetivo 5 de la EESST “Introducir la perspectiva de género en el ámbito de la seguridad y salud en el trabajo” y, en concreto, con sus líneas de actuación 2 “Diferenciación de género 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”, 3 “Incorporación de manera transversal de la perspectiva de género en la gestión de la prevención de riesgos laborales” y 4 “Actuaciones de sensibilización sobre la necesidad de integrar la perspectiva de género de manera transversal en las políticas preventivas” (INSST, 2023b).

En el presente documento, aunque se reconoce la existencia de otras identidades de género, solo se hace referencia de manera específica a mujeres y hombres debido al carácter binario (mujeres y hombres) del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

2. Marco contextual



“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.”

IV Conferencia Mundial de Naciones Unidas sobre la Mujer en Beijing, 1995.

2.1. Género, sexo, y mercado laboral

Según la Organización Mundial de la Salud (en adelante, OMS), por sexo se entienden las características biológicas que definen a los seres humanos como hombres o mujeres. Aunque estos conjuntos de características biológicas no son excluyentes entre sí, ya que hay personas que poseen características de ambos, estos tienden a diferenciar a los seres humanos como hombres o mujeres (OMS, 2002). Mientras el género se refiere a los roles, las características y oportunidades definidos por la sociedad que se consideran apropiados para los hombres, las mujeres, los niños, las niñas y las personas con identidades no binarias. El género es también producto de las relaciones entre las personas y puede reflejar la distribución de poder entre ellas. No es un concepto estático, sino que cambia con el tiempo y el lugar (OMS, 2018).

Las características asociadas al género tienen un impacto diferencial en las vidas de mujeres y hombres dando lugar a desigualdades sociales que afectan a las mujeres y que para ser visibilizadas y medidas necesitan de la perspectiva de género. Se trata de una categoría analítica que tiene su fundamento básico en el principio de igualdad entre mujeres y hombres, acogiendo las metodologías y mecanismos destinados al estudio de las construcciones culturales y sociales propias de los distintos géneros teniendo como trasfondo la desigualdad entre ellos en todas las clases sociales. Su origen se remonta al documento emanado de la Cuarta Conferencia Mundial de Naciones Unidas sobre la Mujer celebrada en Beijing en el año 1995, en la que se utilizó por primera vez la transversalidad de la perspectiva de género como herramienta estratégica para el diseño, la ejecución y la evaluación de las políticas públicas.

Integrar la perspectiva de género se entiende por considerar las desigualdades y diferencias entre géneros. Para ello, se relacionan, tal y como puede verse en la tabla 1, las diferencias de tipo biológico con el sexo y las desigualdades con el género, construcciones de tipo social, jurídico y cultural. En el ámbito que nos ocupa, el término prevención de riesgos laborales con perspectiva de género hace referencia a las estrategias que permiten identificar, cuantificar y valorar dichas desigualdades y diferencias, así como a las acciones que deben llevarse a cabo para eliminarlas o minimizarlas, incorporando de manera integral y transversal el principio de igualdad en la gestión de la PRL.

Tal y como indica la Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo (s.f.) (en adelante, EU-OSHA) mujeres y hombres no son iguales en cuanto a las actividades profesionales que realizan (desigualdades de género) ni a nivel biológico (diferencias de sexo); las condiciones de trabajo y la forma en que son tratados por la sociedad son también distintas. Todo ello afecta a los riesgos a los que se enfrentan en el trabajo y a las consecuencias de los mismos, y a cómo evaluarlos y controlarlos. Sin embargo, frecuentemente esta realidad no está reconocida en la práctica de la salud y seguridad de las mujeres, subestimando su trabajo y los riesgos laborales derivados del mismo.

Tabla 1
Diferencias y desigualdades

Diferencias (sexo):	<ul style="list-style-type: none"> • Biología, fisiología, antropometría. • Composición corporal, porcentaje y disposición de tejido adiposo. • Ciclos hormonales. • Salud reproductiva. • Determinadas patologías.
Desigualdades (género):	<ul style="list-style-type: none"> • Roles y estereotipos. • Segregación ocupacional. • Precariedad laboral. • Responsabilidades domésticas y reproductivas. • Doble y triple presencia. • Androcentrismo legislativo.

Es en las primeras décadas del siglo XX cuando, en Occidente, las mujeres se incorporan de forma más generalizada al mercado laboral. Lo hacen, ocupando determinados espacios profesionales ligados a supuestas cualidades femeninas o estereotipos femeninos (ideas preconcebidas sobre las mujeres); algunas de ellas enumeradas a continuación: disposición natural para ocuparse de los demás, destreza y experiencia en las tareas del hogar, mayor agilidad manual, renuncia a supervisar el trabajo ajeno, mayor disposición a recibir órdenes, mayor docilidad y menor inclinación a quejarse del trabajo o de sus condiciones, mayor disposición a aceptar un salario bajo, menor necesidad de ingresos, mayor interés por trabajar en casa (Anker, 1997). Así, las mujeres empiezan a trabajar como maestras, bibliotecarias, enfermeras, etc. Sin embargo, la contribución de las mujeres al mundo laboral no es reciente ya que han estado siempre presentes, que no visibilizadas, y no solo en el ámbito privado, también en las labores del campo y en la comercialización de sus productos, en el cuidado del ganado, durante la industrialización, destacando el sector textil, en el servicio doméstico, como lavanderas, etc. Hasta llegar a la situación actual en la que en España el 46,92 % de la población trabajadora reconocida corresponde a mujeres (INE, 2023).

2.2. Segregación ocupacional y (des)igualdad de género

La incorporación masiva de las mujeres al mercado laboral remunerado se ha dado mayoritariamente en ocupaciones que ya estaban previamente feminizadas manteniéndose una segregación ocupacional relacionada con la atribución de roles sociales que hace referencia a los distintos sectores, puestos y tareas en los que las personas trabajan condicionadas por su género. Las mujeres mayoritariamente están (estamos) concentradas en ocupaciones poco reconocidas, inestables, peor remuneradas, con contratos temporales y jornadas de tipo parcial que les permitan “conciliar” familia y empleo; trabajos con menos oportunidades de aprendizaje y escasa promoción laboral. Asimismo, permanecen durante más tiempo en trabajos precarios, monótonos y de menor calidad, lo que se conoce como “suelo pegajoso”, afectando a su desarrollo laboral, a sus condiciones de trabajo y a los riesgos a los que están expuestas, y existiendo importantes conexiones entre aspectos de la discriminación en su sentido más amplio y la salud.

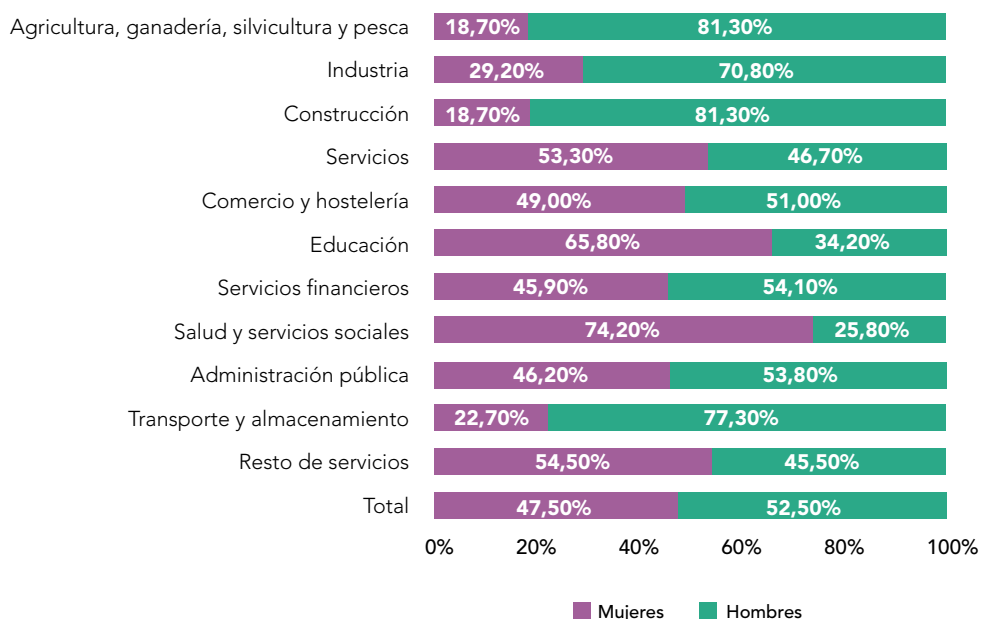
El rol tradicional de que el hombre “sí trabajaba” y proporcionaba el sustento económico y la mujer “no trabajaba” y se quedaba en casa cuidando de la familia y dedicándose a “sus labores” del hogar, ha derivado en mantener la concepción de que las tareas de mayor esfuerzo físico, intelectual (trabajo fuera del hogar) y supuesta responsabilidad (con mayor remuneración y reconocimiento) se asocian al hombre, y las tareas teóricamente más livianas y de menor esfuerzo físico e intelectual se asocian a la mujer.

La EU-OSHA (2006) señala cómo mujeres y hombres están expuestas y expuestos a distintos entornos de trabajo y a diferentes tipos de exigencias y tensiones, manteniéndose una fuerte segregación incluso estando en el mismo sector y ejerciendo la misma profesión.

La EESST 2023-2027, fruto del consenso entre la Administración General del Estado, las Comunidades Autónomas y los interlocutores sociales, recoge que:

Las actividades más feminizadas son aquellas que cuentan con mayor proporción de mujeres ocupadas que de varones. Las actividades que destacan como más feminizadas para el total de la población trabajadora son: las actividades de los hogares como empleadores de personal doméstico, en donde el 87,8 % de las personas ocupadas son mujeres; las actividades de servicios sociales sin alojamiento (85,3 %), la asistencia en establecimientos residenciales (83,2 %) y otros servicios personales (76,5 %). (INSST, 2023).

Esta segregación ocupacional está presente, en mayor o menor medida, en cualquier nivel de desarrollo económico, sistema político, sociedad, cultura y religión, pudiendo ser tanto de tipo horizontal como vertical. La segregación horizontal, reflejada en la figura 1, hace alusión a que las mujeres realizan de manera mayoritaria actividades conocidas como “femeninas”, trabajos considerados reproductivos y propios del espacio privado, dando lugar a sectores altamente feminizados, como serían los cuidados, salud y servicios sociales, educación, servicios, y Administración pública. Frente a otros trabajos altamente masculinizados, considerados productivos y del espacio público, como la agricultura, construcción, transporte y almacenamiento o industria.

Figura 1**Segregación horizontal del mercado de trabajo según sexo (datos de España)**

Base: total de personas trabajadoras (N= 2.903).

Fuente. Encuesta Europea de Condiciones de Trabajo (INSST, 2021).

En cuanto a la segregación vertical, se refleja en una infrarrepresentación de las mujeres en los niveles más altos de las escalas profesionales en puestos con mayor poder de decisión, retribución, reconocimiento y estabilidad laboral; tal y como se refleja en la figura 2 con un 62,3 % de hombres en posiciones de dirección y gerencia frente un 37,7 % de mujeres. Existe por tanto un “techo de cristal” que hace evidente la dificultad de las mujeres para acceder a puestos de gestión y dirección.

Figura 2**Segregación vertical del mercado de trabajo según sexo (datos de España)**

Base: total de personas trabajadoras (N= 2.903).

Fuente. Encuesta Europea de Condiciones de Trabajo (INSST, 2021).

El término “techo de cristal” aparece en el informe sobre mujeres ejecutivas *The Glass Ceiling- Special Report on the Corporate Woman* de 1986. Un año más tarde, Ann M. Morrison publica su obra *Rompiendo el techo de cristal: ¿Pueden las mujeres alcanzar la cima de las más grandes corporaciones?*, donde lo define como una barrera que es “tan sutil que se torna transparente, pero resulta un fuerte impedimento para que las mujeres puedan moverse dentro de las jerarquías corporativas” (Morrison, 1987). Esta barrera afecta a todo tipo de trabajos incluso en los sectores más feminizados donde la proporción de mujeres disminuye a medida que se asciende en la jerarquía empresarial.

La segregación ocupacional además de contribuir a una exposición desigual a riesgos de carácter laboral afecta al acceso a medidas como la información, formación, equipos de protección individual y vigilancia de la salud. Asimismo, la escasa representación de las mujeres en los espacios de decisión contribuye a una identificación y evaluación deficiente de los riesgos y a una atención insuficiente a su derecho a la protección en Seguridad y Salud en el Trabajo (en adelante, SST). Una mayor participación de las mujeres en la negociación colectiva y en la PRL, así como en los puestos de toma de decisiones, facilitaría la inclusión de la perspectiva de género tanto en la gestión preventiva como empresarial.

Anker lo refleja así en su escrito “La segregación profesional entre hombres y mujeres. Repaso de las teorías”:

Además, la segregación de las ocupaciones entre los sexos perjudica a las mujeres, porque tiene efectos muy negativos sobre cómo las ven los hombres y cómo se ven a sí mismas. Esto, a su vez, menoscaba la condición social y económica de la mujer y repercute, por lo tanto, en una larga serie de variables como las tasas de mortalidad y de morbilidad, la pobreza y la desigualdad de ingresos. (Anker, 1997).

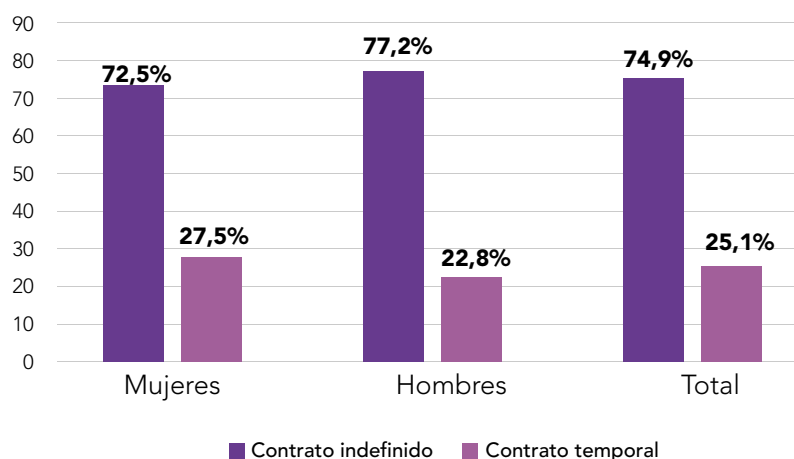
2.3. Trabajos feminizados. Los cuidados

Los cuidados “son aquellas actividades que permiten la regeneración del bienestar físico y emocional de las personas”, y constituyen “trabajos esenciales que sostienen la vida y el sistema social económico, con gran impacto en el bienestar de las personas cuidadas y cuidadoras” (Instituto de las Mujeres, 2023).

Hablar de trabajos feminizados es hablar de cuidados, de precariedad, de desvalorización y de invisibilidad. El trabajo feminizado presenta un porcentaje mayor de jornadas parciales, temporalidad y peores salarios, tal y como se muestra a continuación en la figura 3 viendo la distribución de personas asalariadas según sexo y tipo de contrato, y recaen mayoritariamente sobre las mujeres, debido en parte a que la incorporación masiva de las mujeres al mercado laboral no ha ido acompañada de la implicación de los hombres en relación con las tareas de cuidado.

Figura 3

Distribución porcentual de las personas ocupadas asalariadas según sexo y tipo de contrato



Fuente. EESST (INSST, 2023).

Ha de tenerse presente la relación entre los empleos considerados propios de mujeres y los trabajos de cuidados no remunerados del ámbito doméstico puesto que son los primeros una prolongación de los segundos y en ambos se mantiene el estereotipo de trabajos de menor valor, no reconocidos ni social, ni política, ni económicamente. Trabajos que han permanecido, y continúan en muchos casos, invisibilizados ya que ni siquiera se consideran un trabajo por ser inherentes a la condición de mujer, y comprendiendo dos tipos de actividades superpuestas: las actividades de cuidado directo, personal y relacional, y las actividades de cuidado indirecto, como cocinar y limpiar.

En esta misma línea la encuesta del Centro de Investigaciones Sociológicas (en adelante, CIS) en 2024 indica que:

En cuanto a la dedicación de las tareas domésticas, el 23,5 % de las mujeres dedican entre 21 y 40 horas a la semana, en esa misma franja de tiempo, el porcentaje de hombres baja hasta el 12,6 %.

Sobre la dedicación al cuidado de algún miembro de la familia, el porcentaje entre hombres y mujeres es muy dispar, sobre todo en cuanto a las horas de dedicación. El 14,5% de las mujeres reconoce que dedica más de 41 horas a la semana a esta tarea, mientras que la cantidad de hombres se reduce al 7,3 %.

El 15,5 % de las mujeres reconoce que “hace mucho más de lo que le corresponde en casa”, esta cifra entre los hombres baja hasta un 2,7 %. A la inversa, el 3,1 % de las mujeres afirma que “hace algo menos de lo que le corresponde”, al preguntar a los hombres la cifra aumenta hasta el 15,4 %. (CIS, 2024).

Estas responsabilidades de cuidados que asumen principalmente las mujeres condicionan el tiempo que dedican al trabajo remunerado y su disponibilidad laboral, reduciendo a su vez, su tiempo de libre disposición personal. Así, se acumula una carga total de trabajo que no deja espacio para la recuperación y da lugar a un permanente régimen de doble presencia tal y como se recoge en las Notas Técnicas de Prevención (en adelante, NTP) 1185 Y 1186 Conflicto trabajo-familia o doble presencia como riesgo psicosocial (INSST, 2023d), (INSST, 2023e).

El término “doble presencia” fue acuñado en la década de los 80 por varias sociólogas italianas que pretendían señalar la multiplicidad de espacios y tiempos que las mujeres han de coordinar y simultanear en su vida cotidiana, debido a su cada vez mayor presencia en el mercado laboral sumado a continuar llevando a cabo el trabajo de cuidados y doméstico. La doble presencia es, en opinión de la socióloga italiana Laura Balbo que utilizó el término en el año 1978 en su artículo La “doppia presenza”, diferente del concepto de doble jornada, ya que incide, no solo en las dos jornadas de trabajo distintas y separables, sino en la simultaneidad de ambas exigencias, en la doble carga de trabajo en un mismo espacio, tiempo y jornada, lo cual deriva en obstáculos específicos tanto a nivel laboral como privado, como sería la dificultad para concentrarse en el trabajo debido a responsabilidades familiares que puede observarse en la figura 4 que se muestra a continuación.

Figura 4

Dificultad para concentrarse en el trabajo debido a las responsabilidades familiares según sexo y edad (datos de España)

Sexo	Mujeres	11,3%
	Hombres	7,8%
Edad	Hasta 30 años	6,7%
	31 a 50 años	10,6%
	51 o más años	9,2%

Base: módulo 2B (N= 1.453).

Categoría de respuesta: “siempre o casi siempre”.

Fuente. Encuesta Europea de Condiciones de Trabajo (INSST, 2021).

La doble presencia es un factor de riesgo psicosocial que puede derivar en afectación psicosocial, trastornos psicológicos, problemas cardiovasculares, alteraciones psicosomáticas, trastornos musculoesqueléticos (en adelante, TME) y baja percepción de salud. Provoca una disminución del rendimiento laboral, un aumento del riesgo de sufrir accidentes y enfermedades relacionadas con el trabajo, así como absentismo y abandono del empleo.

A esta falta de tiempo para la vida personal, familiar y laboral, se suma el hecho de que las mujeres disponen de menor tiempo para participar activamente en los ámbitos públicos de decisión que influyen en su posibilidad de alcanzar mejoras sociales y laborales (espacios asociativos, sindicales, políticos). Es a lo que se denomina triple presencia, referida a los obstáculos y estrategias para compaginar trabajo doméstico y de cuidados no remunerado con el empleo y con la participación sociopolítica.

Tal y como señala Marina Sagastizabal Emilio-Yus en su libro *La triple presencia*. Cuidados, empleo y participación sociopolítica, se trata de una cuestión que hasta el momento ha sido poco abordada: la participación sociopolítica de la mujer más allá del empleo y del trabajo de cuidados doméstico-familiar. Se relaciona además tanto con la materialidad de las propias tareas, ocupaciones en sentido estricto, como con los aspectos subjetivos que las mismas implican en cuanto a responsabilidad, disponibilidad, preocupación, etc.

A pesar de que el concepto de triple presencia pudiera entenderse como novedoso ya lo citaba Laurent Vogel de forma implícita en el libro *El trabajo de las mujeres: Comprender para transformar*, relacionando la segregación ocupacional y la dificultad en el acceso a los espacios de decisión con una mayor invisibilización de los riesgos de las mujeres trabajadoras. "Una distribución desigual del trabajo implica riesgos diferenciados, un acceso desigual al poder (tanto en el terreno político como en el mundo científico o en las actividades sindicales) supone una invisibilidad mayor de los riesgos de las trabajadoras". (Vogel, 2002).

Las demandas del trabajo doméstico, la crianza y el cuidado, sumadas al empleo remunerado aumentan las horas de exposición a tareas con exigencias físicas, mentales y emocionales y se sostienen a costa de una carga muy alta para las mujeres (falta de tiempo, desánimo, culpa, agotamiento, ansiedad, estrés, etc.), contribuyendo a la acumulación de fatiga y a la generación y agravamiento de enfermedades, siendo necesario, por tanto, su abordaje en el ámbito de la PRL.

2.4. Trabajos masculinizados. El argumento de la fuerza física

Históricamente ciertos trabajos que continúan hoy en día masculinizados no eran solo "trabajos de hombres", sino también una definición esencial de la masculinidad: trabajos que suponían el salario del "proveedor de la familia", encarnaban la fuerza y conformaban el pilar de la economía productiva.

La idea de masculinidad se asocia en ocasiones a este tipo de trabajos y a su falta de percepción del riesgo. Tal y como recoge Carme Alemany Gómez en su libro *Las mujeres y el trabajo: rupturas conceptuales*:

Aunque debieran tolerar malas condiciones laborales, la compensación era saberse hombres de verdad, en el momento en que las mujeres comienzan a acceder a los mismos empleos que los hombres se interpreta que si las mujeres pueden hacer el mismo trabajo, quizá no es tan masculino después de todo. (Alemany, 1994).

Con base en el argumento de "ya que quieren la igualdad que hagan lo mismo que nosotros" en buena parte de los sectores masculinizados se sigue manteniendo una supuesta idea de "igualdad" sostenida bajo un enfoque androcéntrico del mundo laboral y de la sociedad en general. Dándole más importancia a la fuerza física que a la capacidad técnica los oficios tradicionalmente masculinos no son solamente una fuente de empleo reservada para los hombres, sino también unos espacios acotados donde lo que queda fuera se relaciona con la supuesta fragilidad e inferioridad de la mujer.

De esta manera, aunque la técnica ha evolucionado y se requiere cada vez con menos frecuencia del uso de la fuerza física en la realización de ciertas tareas, el esfuerzo físico continúa ocupando un lugar importante en el desarrollo de este tipo de trabajos. Se explica así el mantenimiento de la importancia de la fuerza física cuando la evolución de la tecnología permite reducir la intensidad del esfuerzo físico al tiempo que las políticas de PRL imponen medidas preventivas contra los riesgos y los accidentes en el trabajo.

En este contexto, en los trabajos ocupados principalmente por hombres predominan los riesgos relacionados con la seguridad y la manipulación de objetos de peso elevado, siendo mucho más frecuentes, como se muestra en la siguiente figura 5, las lesiones relacionadas con los accidentes de trabajo con baja en jornada de trabajo (en adelante, ATJT) hecho que facilita la relación inmediata entre causa y daño.

Figura 5
Índices de incidencia de ATJT según sexo y gravedad

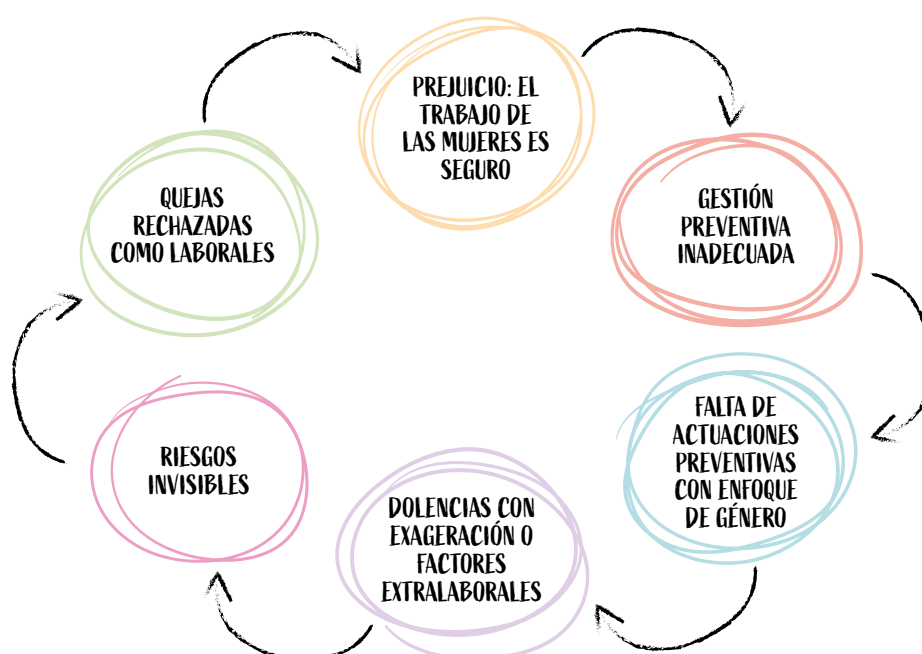
	ATJT Total	II de ATJT Total	ATJT Leve	II de ATJT Leve	ATJT Grave	II de ATJT Grave	ATJT Mortal	II Mortal
Mujeres	163.266	1.760,7	162.574	1.753,3	652	7,0	40	0,4
Hombres	395.670	3.732,2	391.822	3.695,9	3.272	30,9	576	5,4
Total	558.936	2.812,4	554.396	2.789,6	3.924	19,7	616	3,1

Fuente. Informe Anual de Accidentes de Trabajo en España (INSST, 2024).

2.5. Trabajos invisibles. Riesgos invisibles

Con relación a todos los condicionantes y estereotipos ya expuestos, mujeres y hombres no enferman ni se accidentan de igual manera. Como hemos visto, entre la población masculina la principal fuente de siniestralidad son los accidentes laborales, mientras que en el caso de las mujeres es más habitual el desarrollo de enfermedades relacionadas con el trabajo y de más lenta evolución. Esto dificulta su prevención, detección y asociación al trabajo realizado, y podría llevar erróneamente a la conclusión de que los trabajos desarrollados por mujeres son más seguros que los desarrollados por hombres, tal y como señala Karen Messing (1998) en su círculo de invisibilidad o círculo vicioso representado en la figura 6.

Figura 6
El círculo de invisibilidad o círculo vicioso de la actuación preventiva en trabajos realizados por mujeres, adaptado a partir de Messing, 1998

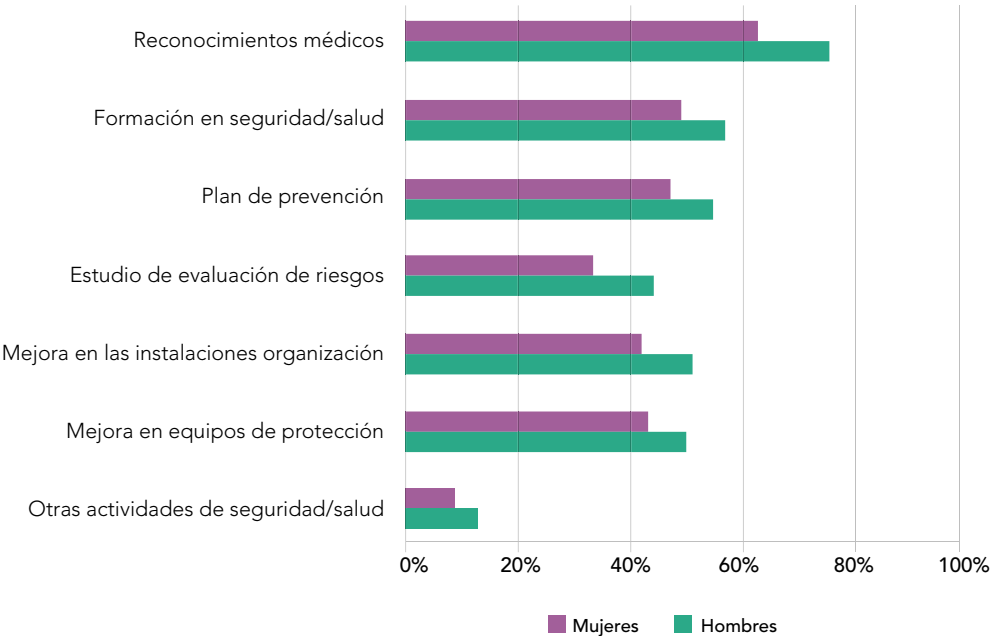


Fuente. Revista Seguridad y Salud en el Trabajo, n.º 120 (INSST, 2025).

Se parte así de la base de que “los empleos de las mujeres” son una extensión de los trabajos de cuidados no remunerados y se considera erróneamente que se trata de trabajos ligeros; por lo tanto, sus riesgos se investigan y conocen menos frente a los riesgos asociados a las profesiones o actividades desarrolladas mayoritariamente por hombres a las que se les presupone un riesgo mayor. Sin embargo, la realidad es que los trabajos ocupados por mujeres presentan frecuentemente riesgos por posturas de trabajo inadecuadas, bipedestación, manipulación de numerosos objetos de poco peso, doble exposición a sustancias químicas debido a la suma de trabajo remunerado y doméstico, exposición a agentes biológicos, diferente vulnerabilidad a algunos tóxicos, doble presencia, y otros riesgos relacionados con la organización del trabajo (conciliación no corresponsable, ritmo de trabajo, falta de autonomía, exigencias emocionales, tareas repetitivas, etc.).

En la siguiente figura 7 se muestran diversos aspectos de la atención preventiva recibida por mujeres y hombres, siendo en todos los casos mayor el porcentaje de hombres que de mujeres.

Figura 7
Participación en actividades relacionadas con la seguridad y salud laboral según sexo



Fuente. Situación de mujeres y hombres en materia de seguridad y salud laborales (OSALAN, 2024).

Resulta fundamental destacar, además, que las mujeres se enfrentan a riesgos adicionales al ser quienes en mayor medida sufren situaciones de discriminación y violencia, como el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

Figura 8
Abuso, acoso o violencia según sexo y edad (datos de España)

Sexo	Mujeres	3,9%
	Hombres	2,4%
Edad	Hasta 30 años	3,7%
	31 a 50 años	3,2%
	51 o más años	2,3%

Base: módulo 1 (N= 1.934).
Fuente. Encuesta Europea de Condiciones de Trabajo (INSST, 2021).

De manera general las trabajadoras presentan mayoritariamente enfermedades relacionadas con el trabajo ocasionadas por los siguientes tipos de riesgos:

- Riesgos ergonómicos: trastornos y enfermedades musculoesqueléticas, principalmente de extremidades superiores, mayor predisposición a sufrir el síndrome del túnel carpiano.
- Riesgos químicos: sensibilidad química y enfermedades relacionadas con la salud reproductiva, asma y alergias.
- Riesgos biológicos: enfermedades infecciosas y cutáneas.
- Riesgos psicosociales: depresión, estrés, diferentes tipos de violencia y acoso.

Existe aún en la actualidad un elevado desconocimiento de las enfermedades laborales que se desarrollan en los sectores feminizados, así como de las que afectan únicamente a las mujeres, o de las que afectando a mujeres y hombres lo hacen de distinta forma.

2.6. Perspectiva de género en PRL. Descubriendo lo invisible

En la identificación y evaluación de riesgos laborales se parte de la ficción teórica de que mujeres y hombres están sometidos a los mismos riesgos. Se considera erróneamente que son iguales en factores fisiológicos, antropométricos, hormonales y sociales y diferentes en aspectos como capacidad de trabajo, aptitudes técnicas, dotes de organización, incluso en la posibilidad de enfermar de patologías tradicionalmente “masculinas” como las cardiovasculares. (Gayoso, Rodríguez, Fernández et al., 2015).

Tal y como se establece en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales (en adelante, LPRL) todos los riesgos a los que están expuestas las personas trabajadoras deben ser identificados para eliminarlos en lo posible, evaluarlos, reducirlos y controlarlos a niveles que no provoquen daños. Sin embargo, tradicionalmente la evaluación de riesgos y la gestión preventiva se ha realizado teniendo en cuenta un modelo de trabajador masculino derivando ello en una desventaja significativa para las trabajadoras.

Cabe señalar, además, que históricamente la protección de las mujeres trabajadoras se ha centrado en su función reproductiva, protegiendo principalmente el embarazo y la lactancia, y obviando así buena parte de su vida laboral.

En este sentido, conviene citar el artículo 25.2. relacionado con la protección de los trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos y el artículo 26 de la LPRL relacionado con la protección de la maternidad. Y, por otro lado, los Anexos VII y VIII del RD 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención (en adelante, RSP) que contienen respectivamente una lista no exhaustiva de agentes, procedimientos y condiciones de trabajo que pueden influir de manera negativa y un listado de los agentes, procedimientos y condiciones a los que no puede haber exposición en situación de embarazo y lactancia. Por otro lado, de 27 NTP vinculadas con aspectos de género 10 de ellas están referidas a la reproducción, el embarazo y la lactancia.

Asimismo, los cambios en los modelos de organización del trabajo, como el trabajo a distancia y el teletrabajo entre otros, pueden derivar en nuevos sesgos en cuanto a las actividades realizadas preferentemente por mujeres y hombres, perpetuando el rol de cuidados de las mujeres en el trabajo reproductivo-privado, y el de los hombres en el trabajo productivo-público.

Se ha pretendido hasta aquí presentar un marco contextual que visibiliza las desigualdades y las diferencias por razón de género y sexo como punto de partida para el alcance del objetivo 5 de la EESST, los Pdl son una herramienta estratégica para lograrlo tal y como se evidenciará en los próximos capítulos de este documento.

3. Marco legislativo



“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.”

Artículo 5.4. Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

Introducido por la Disposición adicional duodécima de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

3.1 Perspectiva histórica

Tal y como se ha comentado en el capítulo anterior las mujeres han sido y continúan siendo objeto de discriminación en múltiples aspectos de la vida social, económica, política, laboral y personal. De manera concreta, en el ámbito laboral puede hablarse de discriminación en cuanto a segregación ocupacional, acceso al empleo, brecha salarial, promoción y ascenso, cuidados y trabajo no remunerado, y seguridad y salud en el trabajo.

Con el propósito de corregir esta situación y garantizar la igualdad, esta ha sido y es objeto de regulación normativa tanto a nivel estatal como internacional, así se han suscrito y ratificado diversos tratados y convenios internacionales que promueven y se comprometen con la igualdad de género y la no discriminación en todos los aspectos de la vida, incluyendo el laboral.

La igualdad de género es un principio jurídico universal reconocido en diversos textos internacionales, europeos y estatales. En este sentido, la evolución normativa sobre la igualdad en el entorno laboral responde a una serie de causas, motivos y obligaciones que reflejan la necesidad de corregir desigualdades y promover un trato equitativo; dirigiéndose a prevenir y abordar situaciones de discriminación, violencia y acoso en el entorno laboral, que afectan principalmente a las mujeres, asegurando un ambiente de trabajo seguro y respetuoso para todas las personas.

Asimismo, ha de tenerse presente la introducción de medidas a nivel legislativo para facilitar la conciliación corresponsable entre la vida personal, familiar y laboral, con el objetivo de superar barreras que inciden especialmente en las mujeres; incluyendo así políticas como la adaptación y la reducción de la jornada, permisos y otras medidas que buscan equilibrar las responsabilidades de hombres y mujeres en el ámbito público y privado.

En las décadas de 1960 y 1970, los movimientos feministas ganaron fuerza a nivel mundial y visibilizaron la discriminación y la desigualdad que las mujeres enfrentaban en el ámbito laboral y en otros aspectos de la vida pública y privada. La lucha por la igualdad de género se tradujo en una mayor conciencia y presión para la adopción de políticas y leyes que garantizaran la igualdad de oportunidades y trato entre mujeres y hombres.

La Organización de Naciones Unidas (en adelante, ONU) declaró 1975 como el Año Internacional de la Mujer, poniendo de relieve la necesidad de adoptar medidas concretas para abordar las desigualdades. Este año marcó el inicio de la Década de las Naciones Unidas para la Mujer (1976-1985), durante la cual se desarrollaron distintos planes y políticas para la promoción de la igualdad de género.

Durante los años 80, distintos países comenzaron a introducir leyes y políticas específicas en este sentido, las primeras iniciativas incluyeron la creación de comisiones y organismos, así como la implementación de medidas para abordar la discriminación en el lugar de trabajo.

La CEDAW (Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer), adoptada por la Asamblea General de la ONU en 1979 y ratificada por España en 1983, instó a los países a tomar medidas para eliminar la discriminación contra las mujeres en todas sus formas.

La Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer de la ONU, celebrada en Beijing en 1995, fue un hito en la promoción de la igualdad de género. La Plataforma de Acción de Beijing, adoptada en esta conferencia, impulsó políticas y planes de acción para promover la igualdad de género en todas las áreas de la vida pública y privada. Se identificaron 12 áreas críticas, incluyendo la desigualdad en la participación económica y la discriminación en el lugar de trabajo, dando un impulso significativo a la creación de los Pdl en las empresas.

En los años 90, empezaron a desarrollarse los primeros Pdl en diversos países, tanto a nivel gubernamental como en el sector privado. Estos planes se centraban en identificar y abordar las barreras específicas que impedían la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el lugar de trabajo. Incluyeron medidas para promover la igualdad en el acceso, la formación, la promoción y las condiciones laborales. También se introdujeron políticas de conciliación de la vida laboral y familiar, así como acciones específicas para prevenir la discriminación y el acoso.

La Unión Europea ha tenido un papel crucial en la promoción de la igualdad de género, por ejemplo, mediante la Directiva 2002/73/CE sobre igualdad de trato entre mujeres y hombres en asuntos de empleo y ocupación, y la Directiva 2006/54/CE, sobre la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato de mujeres y hombres en asuntos de empleo y ocupación.

Ambas directivas han impulsado la adopción de los Pdl en las empresas y organizaciones de los diferentes Estados que forman parte, asegurando que se tomen medidas concretas para eliminar la discriminación de género y promover la igualdad de oportunidades.

A nivel europeo en los años 2000, los Pdl se fueron consolidando y expandiendo con un enfoque más estructurado y estratégico. Se establecieron marcos legislativos más robustos y se introdujeron sanciones para las empresas que no cumplieran con las normativas de igualdad. Asimismo, se promovió la participación de la representación de las personas trabajadoras en el desarrollo e implementación de estos planes, asegurando una mayor implicación y compromiso de todas las partes involucradas.

En los años 2011 y 2019, respectivamente, la Organización Internacional del Trabajo (en adelante, OIT) aprobó el Convenio 189 sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos y el Convenio 190 sobre la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, ambos ratificados por España (en 2023 y 2022), y desarrollados brevemente en el compendio legislativo del presente documento.

En el ámbito estatal, el artículo 40.2 de la Constitución Española encomienda a los poderes públicos velar por la seguridad e higiene en el trabajo. En cumplimiento de este mandato, el artículo 14.1 de la LPRL recoge expresamente el derecho de las personas trabajadoras a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo. Asimismo, la Constitución española reconoce el derecho a la igualdad (artículo 14) y el derecho al trabajo sin sufrir discriminación por razón de sexo (artículo 35.1).

3.2 Ámbito preventivo

- **Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales**

En lo que a la seguridad y salud laboral respecta, el desarrollo exhaustivo de esta materia a nivel estatal se produjo con la entrada en vigor de la LPRL, la cual establece las bases para promover la seguridad y la salud de las personas trabajadoras en el ámbito laboral.

Su objetivo principal es prevenir los riesgos laborales mediante la adopción de medidas de prevención, información, formación, consulta y participación. Asimismo, recoge las obligaciones y responsabilidades en materia de PRL, los principios generales que deben regir las acciones en este ámbito y su integración en todos los niveles de la actividad empresarial. A pesar de que la LPRL presenta un enfoque supuestamente neutro en cuanto al género y no explicita esta perspectiva, obliga, sin embargo, en sus artículos 15 y 16 a “evaluar todos los riesgos y a adaptar el trabajo a la persona” (LPRL).

De manera más específica, el artículo 5.4 de la LPRL, modificado como veremos posteriormente a raíz de la LOIEMH, indica:

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 PRL, 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. (LPRL).

Cabe destacar también sus artículos 25.2 y 26, este último dirigido a la protección de la función reproductiva, de la madre gestante y del/de la lactante sin quedar contempladas el resto de las etapas de la vida laboral de la trabajadora.

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

El RSP se refiere en su artículo 2 al Plan de prevención de riesgos laborales (en adelante, PPRL) como la herramienta básica y transversal a través de la cual se integra la actividad preventiva de la empresa en su sistema general de gestión y se establece su política de PRL.

Asimismo, en sus Anexos VII y VIII se recoge, respectivamente, una lista no exhaustiva de agentes, procedimientos y condiciones de trabajo que pueden influir negativamente en la salud de las trabajadoras embarazadas o en período de lactancia natural, del feto, o del niño o niña durante el período de lactancia natural y una lista no exhaustiva de agentes y condiciones de trabajo a los cuales no podrá haber riesgo de exposición por parte de trabajadoras embarazadas o en período de lactancia natural. Se focaliza de nuevo, al igual que hemos visto anteriormente en la LPRL, en la función reproductiva de las mujeres.

3.3 Ámbito igualdad

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

En el año 2007 se publica la LOIEMH modificada por el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, desarrollada por el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo (en adelante, REGCON).

La LOIEMH, en su Disposición adicional duodécima, introduce una serie de modificaciones en la LPRL, siendo especialmente destacable la inclusión antes citada de un nuevo apartado en su artículo 5.4 con las siguientes obligaciones para las Administraciones públicas:

- Promover la efectividad del principio de igualdad y no discriminación entre hombres y mujeres.
- Utilizar en los sistemas de recogida y tratamiento de datos la variable sexo.
- Utilizar la variable sexo a la hora de realizar estudios e investigaciones en materia preventiva.
- Detectar y prevenir daños derivados del trabajo vinculados al sexo de la persona trabajadora.

Asimismo, en su artículo 45.1, obliga a las empresas, independientemente de su tamaño, a respetar la igualdad de trato y oportunidades en el ámbito laboral debiendo adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, y que deberán ser negociadas y, en su caso, acordadas, con la representación legal de las personas trabajadoras en la forma en la que se determine en la legislación laboral.

Continuando con la LOIEMH, y según el artículo 46.1 y 46.3, los Pdl fijarán los objetivos concretos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados; incluyendo la totalidad de la empresa, sin perjuicio del establecimiento de acciones especiales adecuadas respecto a determinados centros de trabajo.

- **Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación**

El Real Decreto-ley 6/2019 en su artículo 1 modifica los artículos 45 y 46 de la LOIEMH estableciendo medidas para promover la igualdad de género en el ámbito laboral e introduce disposiciones dirigidas a prevenir y sancionar la discriminación laboral por razón de género, así como a fomentar la igualdad de oportunidades y la conciliación entre la vida laboral y familiar.

Asimismo, se crea un Registro de Planes de igualdad de las empresas, como parte del Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo dependiente de la Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Economía Social, y de las Autoridades Laborales de las Comunidades Autónomas; estando las empresas obligadas a inscribir su Pdl en el citado registro a partir del 14 de enero del 2021.

Por último, establece la obligación de elaborar e implementar un Pdl en todas las empresas de cincuenta o más personas trabajadoras a partir del 7 de marzo de 2022. Dicha obligación nace en el momento en el que la empresa alcanza las cincuenta personas trabajadoras (el cálculo se efectúa por empresa, computando todos los centros de trabajo de ésta) y se mantiene durante cuatro años, aunque en un momento posterior la plantilla de la empresa disminuya.

- **Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo**

El Real Decreto 901/2020, regula los Pdl y su registro y recoge en los artículos 7.1.e), 7.2., 8.1, 8.3 y 8.4 y en el anexo 4.f), la inclusión de la PRL en los Pdl. Se desglosan todos ellos de forma detallada a continuación:

Capítulo III. Contenido de los planes de igualdad

Artículo 7. Diagnóstico de la situación.

1. El resultado del proceso de toma y recogida de datos en que el diagnóstico consiste, como primera fase de elaboración del plan de igualdad, va dirigido a identificar y a estimar la magnitud, a través de indicadores cuantitativos y cualitativos, de las desigualdades, diferencias, desventajas, dificultades y obstáculos, existentes o que puedan existir en la empresa para conseguir la igualdad efectiva entre mujeres y hombres. Este diagnóstico permitirá obtener la información precisa para diseñar y establecer las medidas evaluables que deben adoptarse, la prioridad en su aplicación y los criterios necesarios para evaluar su cumplimiento.

Un resumen de este análisis y de sus principales conclusiones y propuestas deberá incluirse en un informe que formará parte del plan de igualdad.

Con este objetivo, el diagnóstico se referirá al menos a las siguientes materias:

- a) Proceso de selección y contratación.
- b) Clasificación profesional.
- c) Formación.
- d) Promoción profesional.

e) Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres de conformidad con lo establecido en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

- f) Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
- g) Infrarrepresentación femenina.
- h) Retribuciones.
- i) Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

2. El diagnóstico deberá extenderse a todos los puestos y centros de trabajo de la empresa, identificando en qué medida la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres está integrada en su sistema general de gestión (...) y de **prevención de riesgos laborales**, en que este se preste.

El análisis deberá extenderse también a todos los niveles jerárquicos de la empresa y a su sistema de clasificación profesional, incluyendo datos desagregados por sexo de los diferentes grupos, categorías, niveles y puestos, su valoración, su retribución, así como a los distintos procesos de selección, contratación, promoción y ascensos.

3. Para la elaboración del diagnóstico deberá atenderse a los criterios específicos señalados en el anexo.

Por otro lado, en el anexo titulado “Disposiciones aplicables para la elaboración del diagnóstico” se expone lo siguiente en su sección 4:

4. Condiciones de trabajo.

La información contenida en este apartado deberá estar desagregada por sexo, conforme a lo establecido en el apartado 1 de este anexo.

El diagnóstico recopilará información necesaria para medir y evaluar, a través de indicadores, cuantitativos y cualitativos, las condiciones de trabajo de todo el personal, incluido los trabajadores y trabajadoras puestos a disposición en la empresa usuaria, teniendo en cuenta los aspectos generales que afecten al tiempo de trabajo, la movilidad funcional y geográfica, la estabilidad laboral de mujeres y hombres, y en concreto:

- a) Jornada de trabajo.
- b) Horario y distribución del tiempo de trabajo, incluidas las horas extraordinarias y complementarias.
- c) Régimen de trabajo a turnos.
- d) Sistema de remuneración y cuantía salarial, incluidos los sistemas de primas e incentivos.
- e) Sistema de trabajo y rendimiento, incluido, en su caso, el teletrabajo.

f) Medidas de prevención de riesgos laborales con perspectiva de género.

Además, hay que tener en cuenta el artículo 8. Contenido mínimo de los planes de igualdad:

1. Los planes de igualdad, ya sean de carácter obligatorio o voluntario, constituyen un **conjunto ordenado de medidas adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación**, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo. (...)

3. El plan de igualdad **contendrá las medidas que resulten necesarias en virtud de los resultados del diagnóstico**, pudiendo incorporar medidas relativas a materias no enumeradas en el artículo 46.2 de la LOIEMH, como violencia de género, lenguaje y comunicación no sexista u otras, identificando todos los objetivos y las medidas evaluables por cada objetivo fijado para eliminar posibles desigualdades y cualquier discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo en el ámbito de la empresa.

4. En todo caso, las medidas de igualdad contenidas en el plan de igualdad deberán **responder a la situación real de la empresa individualmente considerada reflejada en el diagnóstico** y deberán contribuir a alcanzar la igualdad real entre mujeres y hombres en la empresa.

Teniendo en cuenta los artículos anteriores, en cumplimiento del RD 901/2020 y a efectos de elaborar e implementar el Pdl, es preciso realizar de forma previa un diagnóstico de situación en el que se deben analizar con carácter obligatorio una serie de materias, entre ellas las “medidas de prevención de riesgos laborales desde la perspectiva de género” (artículos 7.1 y 7.2 y anexo relativo a las disposiciones aplicables para la elaboración del diagnóstico, punto 4, apartado f).

Una vez realizado el diagnóstico, y tal y como se indica en los artículos 8.1, 8.3 y 8.4, el Pdl contendrá las medidas que se consideren necesarias en virtud de los resultados de aquel, incluyendo: objetivos cualitativos y cuantitativos, descripción de medidas concretas, plazo y diseño de indicadores, identificación de medios y recursos, calendario de actuaciones y sistema de seguimiento, evaluación y revisión.

Se reitera así lo señalado en el capítulo 1 de este documento referente a la obligatoriedad de incluir la PRL en el diagnóstico de la situación, en aquellas medidas adoptadas tras el mismo, y por tanto en las distintas fases del Pdl que de ellas deriven. Los Pdl son el máximo exponente para el desarrollo de las políticas de igualdad en las empresas, una herramienta clave para su incorporación en todos los ámbitos de gestión de las organizaciones y, en consonancia con el PPRL, en las distintas fases de la actividad preventiva, teniendo en consideración las desigualdades y diferencias por razón de género y sexo e integrando la perspectiva de género en la PRL.

3.4 Normativa y referencias de carácter complementario

Además de la normativa específica ya referenciada, ha de tenerse presente otra normativa, políticas y documentos que teniendo un alcance transversal y abarcando amplias materias aplican, en mayor o menos medida, en el ámbito de la PRL con perspectiva de género:

Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación. Tiene como objetivo promover la igualdad de trato y eliminar cualquier forma de discriminación en diversos ámbitos de la sociedad, estableciendo medidas para prevenir y sancionar la discriminación por motivos de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad, orientación sexual, identidad de género o cualquier otra condición o circunstancia personal o social. Además, busca garantizar la igualdad de oportunidades y trato en el acceso al empleo, la educación, la salud, la vivienda y otros ámbitos de la vida pública y privada.

Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual, LOGILS. Cuyo objeto es la garantía y protección integral del derecho a la libertad sexual y la erradicación de todas las violencias sexuales. Establece medidas para mejorar la protección de las víctimas, garantizar su acceso a la justicia y promover la sensibilización y la educación en materia de libertad sexual.

En su artículo 12.1 se refiere a la prevención y sensibilización en el ámbito laboral con el objetivo de evitar delitos y conductas contra la libertad sexual y la integridad moral, como el acoso sexual y por razón de sexo.

Las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten la comisión de delitos y otras conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo, incidiendo especialmente en el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, en los términos previstos en el artículo 48 de la LOIEMH, incluidos los cometidos en el ámbito digital. Asimismo, deberán arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido víctimas de estas conductas, incluyendo específicamente las sufridas en el ámbito digital.

Además, y según el artículo 12.2 de la LOGILS, las empresas deberán incluir en la valoración de riesgos de los diferentes puestos de trabajo ocupados por trabajadoras, la violencia sexual entre los riesgos laborales concurrentes, debiendo formar e informar de ello a sus trabajadoras.

Por último, en el artículo 16.2 de la Ley se señala la obligación de integrar la perspectiva de género en los espacios de los centros de trabajo con el fin de que resulten seguros y accesibles para todas las trabajadoras.

Ley Orgánica 1/2023, de 28 de febrero, por la que se modifica la Ley Orgánica 2/2010, de 3 de marzo, de salud sexual y reproductiva y de la interrupción voluntaria del embarazo. Implica cambios en los procedimientos, regulaciones y derechos relacionados con la salud sexual y reproductiva, así como en el acceso a la interrupción voluntaria del embarazo.

En el ámbito laboral incluye medidas adicionales de protección de la maternidad y la garantía de no discriminación por motivos relacionados con la salud sexual y reproductiva. Mejora el tratamiento de situaciones patológicas durante la menstruación y considera situación especial de incapacidad temporal por contingencia común a la mujer trabajadora desde el día primero de la semana trigésima novena de gestación.

Asimismo, reconoce a las mujeres con menstruaciones incapacitantes secundarias el derecho a una situación especial de incapacidad temporal en los términos establecidos por el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre.

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. Tiene como objetivo promover la igualdad real y efectiva de las personas trans y garantizar los derechos de las personas LGTBI (lesbianas, gais, transexuales, bisexuales e intersexuales), erradicando las situaciones de discriminación en relación con la orientación sexual, la identidad sexual, la expresión de género, las características sexuales y la diversidad familiar.

En su artículo 15 se indica cómo las empresas de más de cincuenta personas trabajadoras deberán contar con un conjunto planificado de medidas y recursos para alcanzar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI, que incluya un protocolo de actuación para la atención del acoso o la violencia contra este colectivo.

Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, por el que se desarrolla el conjunto planificado de las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas. Desarrolla la obligatoriedad de disponer de un conjunto planificado de medidas para garantizar la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en el ámbito laboral y en base a la Ley 4/2023, pretende así reforzar el marco legal existente en España en materia de igualdad ampliando la protección a este colectivo. Su objetivo no es solo garantizar

los derechos de las personas LGTBI en el lugar de trabajo, sino también promover una cultura empresarial inclusiva y respetuosa con la diversidad.

Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo, 2023-2027. Las EESST aprobadas desde el año 2007 son un instrumento de referencia para el desarrollo de políticas de PRL creando un marco para el compromiso y la colaboración entre las Administraciones públicas competentes en materia de PRL y las organizaciones empresariales y sindicales más representativas.

Tal y como comentado en capítulos anteriores, la actual EESST recoge en su Objetivo 5 la necesidad de introducir la perspectiva de género en el ámbito de la seguridad y salud en el trabajo, incorporando la perspectiva de género en las políticas públicas y en la gestión de la prevención. Señala cinco líneas de actuación:

- Revisión del marco normativo para integrar la perspectiva de género.
- Diferenciación de género 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.
- Incorporación de manera transversal de la perspectiva de género en la gestión de la PRL.
- Actuaciones de sensibilización sobre la necesidad de integrar la perspectiva de género de manera transversal en las políticas preventivas.
- Actuaciones de vigilancia y control.

Objetivos de Desarrollo Sostenible. Cabe destacar entre los Objetivos de Desarrollo Sostenible de la Agenda 2030 de las Naciones Unidas (en adelante, ODS), los Objetivos 5 y 8.

ODS 5: Igualdad de género

Relativo a lograr la igualdad de género y al empoderamiento de mujeres y niñas, las cuales constituyen la mitad de la población mundial. De media, las mujeres ganan un 23 % menos que los hombres en el mercado laboral mundial y dedican el triple de horas al trabajo doméstico y de cuidados no remunerado.

La violencia y la explotación sexuales, el reparto desigual del trabajo doméstico y de cuidados no remunerado y la discriminación en los cargos públicos siguen suponiendo enormes obstáculos.

La igualdad de género es un objetivo transversal y debe ser un elemento clave en las políticas, presupuestos e instituciones nacionales. Tiene como propósito eliminar todas las formas de discriminación y violencia contra mujeres y niñas, tanto en el ámbito público como privado, y garantizar su plena participación en la vida económica, social y política.

ODS 8: Trabajo decente y crecimiento económico

Trabajo decente significa oportunidades para todas las personas de conseguir un trabajo que sea productivo y proporcione unos ingresos dignos, seguridad en el lugar de trabajo y protección social para las familias, así como mejores perspectivas de desarrollo personal e integración social.

El ODS 8 busca promover un crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo, y el trabajo decente para todas las personas trabajadoras.

Reconoce que el crecimiento económico debe ser equitativo y beneficiar a todos los segmentos de la sociedad, y promulga la necesidad de avanzar para mejorar las oportunidades, reducir el empleo informal y la desigualdad en el mercado laboral, sobre todo en lo que respecta a la brecha salarial entre mujeres y hombres, promoviendo entornos de trabajo seguros y protegidos.

UNE-ISO 53800:2024. Directrices para la promoción e implementación de la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres.

El propósito de la Norma ISO 53800 es proporcionar directrices, definiciones, procedimientos y herramientas a las organizaciones públicas y privadas para fomentar, apoyar y orientar hacia un avance sostenible con respecto a la igualdad de género y la Agenda 2030:

Las expectativas sociales sobre los roles de género respecto al comportamiento femenino y masculino se reflejan en el funcionamiento de las organizaciones, incluidas su cultura, procesos y jerarquías. Las persistentes desigualdades de género reflejan la discriminación estructural a la que se enfrentan las mujeres y las niñas en la sociedad.

Trabajo remunerado y no remunerado se distribuyen de forma desigual, con las mujeres y las niñas dedicando más tiempo que los hombres y los niños al cuidado no remunerado y al trabajo doméstico. Según estimaciones de la OMS, casi una de cada tres mujeres en todo el mundo relata haber sido víctima de violencia física o sexual en su vida, sin contar las formas de violencia psicológica, económica y social. (Asociación española de normalización, 2024).

El marco legal ofrecido en este capítulo ha sido seleccionado por estar directamente relacionado con la integración de la PRL en los Pdl, no obstante, el número de normativa, políticas y documentos en relación con la perspectiva de género es mucho más amplio. Se hace referencia a la misma en un listado no exhaustivo ofrecido en el compendio legislativo disponible en el Anexo I del presente documento.

3.5 Jurisprudencia

En cumplimiento del artículo 4 de la LOIEMH y del mandato de transversalidad de su artículo 15, el principio de igualdad ha de estar integrado en la interpretación y aplicación de las normas, siendo la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres un principio informador del ordenamiento jurídico.

Con base en ello y, en referencia a la doctrina general sobre la interpretación normativa con perspectiva de género, el Tribunal Supremo tiene establecido que “la función integradora supone la ausencia de una norma aplicable al caso real, bien por inexistencia de regulación, bien por no considerar en la misma el valor de igualdad de sexos que debió haberse considerado”.

Por ello, la aplicación de la perspectiva de género en el enjuiciamiento de controversias aparece recogida en diversas sentencias de la Sala Cuarta, de lo Social, del Tribunal Supremo como, por ejemplo, en la Sentencia del Tribunal Supremo (en adelante, STS) 830/2024 de 31 de mayo (rec 1227/2023), 120/2024 de 25 de enero (rec 2490/2021), 419/2023 de 13 de junio (rec. 1549/2020), 250/2020 de 12 de marzo (rec. 209/2018), la 197/2021 de 12 de febrero (rcud. 2839/2019), 908/2020 de 14 de octubre (rcud. 2753/2018), entre otras.

A título de ejemplo, la STS 747/2022 de 20 de septiembre (rcud. 3353/2019), en su Fundamento de Derecho Octavo, la Sala concluyó que, en aplicación de la perspectiva de género “la no inclusión en el Real Decreto 1299/2006 de la profesión de limpiadora en el cuadro de profesiones que pueden resultar afectadas por una enfermedad profesional supone una discriminación indirecta. En efecto, mientras que las profesiones contempladas a título ejemplificativo —pintores escayolistas, montadores de estructuras— fuertemente masculinizadas, [...] se benefician de la presunción de que en ellas se realizan posturas forzadas y movimientos repetitivos en el trabajo [...] lo que determina que estemos ante una enfermedad profesional, en la profesión de limpiadora, fuertemente feminizada para el diagnóstico de la enfermedad profesional se exige acreditar la realización de dichos movimientos”.

En definitiva, la Sala ha calificado como enfermedad profesional (en adelante, EP) determinadas dolencias padecidas por las limpiadoras, aplicando la perspectiva de género.

Las Salas de lo Social de los Tribunales Superiores de Justicia, así como los Juzgados de lo Social, también vienen aplicando la doctrina jurisprudencial sobre la interpretación con perspectiva de género. Citamos a título ilustrativo:

- **Tribunal Superior de Justicia de Castilla-La Mancha, Sala de lo Social, Sección 2.ª, Sentencia 2014/2022 de 23 Dic. 2022, Rec. 1978/2021:**

Categorización de enfermedad profesional con perspectiva de género: la no inclusión en el cuadro de EP de actividades fuertemente feminizadas, como teleoperadora o limpiadora, cuando otros trabajos similares masculinizados, como pintor, escayolista o montador de estructuras, sí están incluidos, constituye una discriminación indirecta, debiendo por tanto encuadrarse como EP. Se indica que solo aplicando la perspectiva de género en la interpretación y aplicación de las normas se puede alcanzar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.

- **Tribunal Superior de Justicia de Madrid, Sala de lo Social, Sección 2.ª, Sentencia 1028/2022 de 16 Nov. 2022, Rec. 584/2020:**

Conciliación corresponsable de la vida laboral y familiar: la denegación del derecho del trabajador a la adaptación de su jornada para poder recoger a su hijo del colegio porque su esposa disfrutaba de un horario flexible supone una discriminación indirecta por razón de sexo al descargar la crianza del hijo en la madre, perpetuando los roles tradicionales de género.

- **Tribunal Superior de Justicia de Madrid, Sala de lo Social, Sección 2.ª, Sentencia 91/2023 de 1 Feb. 2023, Rec. 874/2022:**

Conciliación corresponsable de la vida laboral y familiar: se reconoce el derecho de la trabajadora a que la base reguladora de la prestación por cuidado de menor afectado por enfermedad grave se calcule sobre la base de cotización de una jornada completa, aun cuando la literalidad de la norma determina que la base reguladora se calcularía conforme a la base de cotización del mes anterior a la solicitud. Y, en el caso enjuiciado, la base reguladora del último mes trabajado era con reducción de jornada por cuidado de hijo menor de 12 años.

La Sala estimó que, en este caso, existía incidencia en el género porque es notoriamente conocido que la gran mayoría de las reducciones de jornada por cuidado de hijo/a menor son asumidas por las madres y no por los padres, con el consiguiente perjuicio que ello supone. Por ello, en palabras de la Sala, “nos movemos en el ámbito de la discriminación indirecta por razón de sexo, tipo de discriminación definida en el artículo 6, punto 2 de la Ley Orgánica para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres”.

- **Juzgado de lo Social N.º 2 de Guadalajara, Sentencia 381/2022 de 17 Sep. 2022, Proc. 49/2022:**

Evaluación de los riesgos laborales con perspectiva de género: la Inspección de Trabajo y Seguridad Social requirió a la empresa realizar “la 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, y valorando los riesgos psicosociales teniendo en cuenta los factores ligados al género”. Verificado el incumplimiento de la obligación requerida, la inspección levantó Acta de Infracción y la autoridad laboral dictó la resolución sancionadora que fue confirmada por el Juzgado de lo Social declarando que nuestro ordenamiento jurídico obliga 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”.

- **Juzgado de lo Social N.º 12 de Barcelona, Sentencia 463/2022 de 23 Dic. 2022, Rec. 844/2022:**

Vigilancia contra el acoso en el lugar de trabajo: se estima la demanda sobre tutela de derechos fundamentales al acreditarse que los comportamientos del trabajador demandado fueron constitutivos de acoso sexual y acoso por razón de sexo. Además, se condena de forma solidaria al trabajador y a la empresa al pago de la indemnización por daño moral causado a la trabajadora porque, aunque la empresa no participara en los hechos, incurrió en una falta de vigilancia e infringió el deber de seguridad ya que: “el empresario está obligado a proteger a sus trabajadores de cualquier conducta constitutiva de acoso sexual en el marco de la relación laboral, adoptando medidas preventivas y cuando se ha producido la conducta, reparadoras”. Además, el artículo 27 de la Ley 15/2022 establece que “cuando se produce una discriminación serán responsables tanto la persona física que ha realizado los actos como los empleadores cuando la discriminación, incluido el acoso, se produzca en su ámbito de organización o dirección y no hayan cumplido las obligaciones previstas en el apartado 1 del artículo 25, que preceptúa que la protección frente a la discriminación obliga a la aplicación de métodos o instrumentos suficientes para su detección, la adopción de medidas preventivas, y la articulación de medidas adecuadas para el cese de las situaciones discriminatorias”.

4. Marco metodológico



"Derecho a un entorno de trabajo seguro y saludable."

Incluido en la Declaración relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo.

110.^a Conferencia de la Organización Internacional del Trabajo, 2022.

4.1. Estado de la cuestión

Tras la entrada en vigor del RD 901/2020, el 14 de enero de 2021, se incorporan a la norma dos aspectos importantes que se abordan en este estudio, en el marco del sector privado (ámbito de aplicación establecido por la norma, como se ha señalado en las Consideraciones previas del capítulo Marco conceptual):

- 1) Obligación de incorporar la PRL en el conjunto de las fases del Pdl a partir del diagnóstico de la situación.
- 2) Obligación de que los Pdl de las empresas o grupos de empresas se registren en el REGCON.

Tras lo expuesto en el Marco contextual, se justifica la necesidad de considerar las desigualdades de género y las diferencias por razón de sexo en el ámbito de la PRL, promoviendo la incorporación de la perspectiva de género de forma transversal, más allá del enfoque tradicional centrado exclusivamente en la protección de mujeres en situación de embarazo o lactancia. En este sentido, los Pdl son una herramienta estratégica para garantizar dicha integración, en cumplimiento de lo establecido en el RD 901/2020.

Todo ello está en línea con los objetivos de este estudio: analizar el nivel de integración de la PRL en los Pdl de una muestra aleatoria de empresas; relacionarlo con el nivel de integración de la perspectiva de género en PRL y detectar, a partir de los resultados obtenidos, pautas de integración para su avance.

4.2. Revisión de literatura

Para la elaboración de las diferentes secciones de este documento técnico, en primer lugar, se revisa cómo desde la entrada en vigor del RD 901/2020 se está integrando la PRL en los Pdl. Para ello, se identifica y examina la literatura existente en torno a la manera de incorporar la perspectiva de género en PRL.

Con este propósito se han consultado documentos institucionales y legislativos, así como “literatura gris”, de organismos españoles, europeos e internacionales con competencias en igualdad, en PRL o en ambas conjuntamente; estas publicaciones están incluidas en el capítulo de Bibliografía.

4.3. Recopilación de datos

Tras la revisión de la literatura a la que se hace referencia en el apartado anterior, se concluye que, en la mayoría de las ocasiones, la PRL con perspectiva de género se limita a la protección de las mujeres en situación de embarazo, lactancia o frente a las situaciones de acoso. Es por ello por lo que este estudio está orientado a la identificación de pautas de integración específicas y relevantes que pretenden ir más allá de este enfoque.

La metodología de investigación llevada a cabo se basa en la recopilación de los datos derivados de un conjunto de Pdl seleccionados de manera aleatoria, así como del análisis exhaustivo de los mismos. De esta manera, se recogen las acciones que empresas reales han adoptado para elaborar su Pdl, con el propósito de que puedan tomarse como modelo de actuación para otras organizaciones.

Los datos se recopilan de tres fuentes diferentes:

1. De la revisión de la literatura existente hasta el momento, punto ya explicado en el apartado anterior.
2. Del REGCON.
3. De los propios documentos en los que se recoge el texto de los Pdl seleccionados.

La recopilación de datos de los dos últimos puntos se detalla a continuación.

4.3.1. Datos extraídos del REGCON

En primer término, es necesario recordar que el REGCON se gestiona a través de una plataforma online del Ministerio de Trabajo y Economía Social, y tiene como finalidad centralizar la información sobre los convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y Pdl en un registro único cumpliendo varias funciones:

- Facilita la transparencia y el acceso a la información sobre las condiciones laborales establecidas en los convenios y acuerdos colectivos. Esto permite que tanto empresas como población trabajadora conozcan las condiciones aplicables en su sector o empresa.
- Permite a las autoridades laborales y a las partes interesadas supervisar y controlar el cumplimiento de los convenios y acuerdos registrados, asegurando que se respeten los derechos laborales.
- El registro es un requisito legal para que los convenios y acuerdos colectivos tengan plena validez y eficacia. El incumplimiento de este requisito puede afectar la aplicabilidad de dichos acuerdos.
- El registro también incluye los Pdl, que son instrumentos diseñados para promover la igualdad de género en el ámbito laboral. Registrar estos planes es obligatorio y contribuye a su visibilidad y seguimiento.

Se trata de una herramienta de consulta pública con la siguiente presentación:

Figura 9
Interfaz del REGCON

Fuente. REGCON, 2024.

En cuanto a la extracción de datos del REGCON para la realización de este estudio, a 3 de noviembre de 2022 se descarga el listado de los 5.898 Pdl de igualdad registrados en esa fecha y que han sido acordados con la representación de las personas trabajadoras, se aleatoriza su orden mediante un programa informático y se seleccionan los 60 primeros planes resultantes que se corresponden con el 1 % del registro. La revisión y análisis de los Pdl seleccionados se explica de forma detallada en el siguiente capítulo del documento, Resultados del análisis.

Para dar lugar a la inscripción de los Pdl en el REGCON es necesario, además de adjuntar el propio texto del Pdl, cumplimentar a través de su formulario una serie de datos:

a) Datos registrales de la empresa 1.

b) Datos registrales de la empresa 2.

c) Hoja estadística plan de igualdad.

a. Plan de igualdad.

b. Comisión negociadora.

c. Diagnóstico de situación.

d. Contenido plan de igualdad.

e. Seguimiento y evaluación.

f. Anexo.

d) Expedientes.

Figura 10

Hoja estadística del REGCON



Fuente. REGCON, 2024.

A partir de este listado se recogen, para cada uno de los 60 Pdl seleccionados, los datos relativos a aquellos apartados en los que se provee información relacionada con los objetivos de estudio y que son los siguientes:

a y b) En primer lugar, en los apartados "Datos registrales de la empresa" se almacena la siguiente información:

- Denominación de la empresa.
- Autoridad laboral.
- Titularidad de la empresa: privada/ pública.

Con estos primeros tres datos se ubica a la empresa y, según se avanza por las siguientes pestañas del REGCON, se recopilan otros datos de utilidad como el código y la denominación CNAE (Código Nacional de Actividades Económicas), que facilita información sobre un dato relevante como el sector al que pertenece la empresa.

Asimismo, en estos apartados se recoge información sobre otro dato de importancia como la "Distribución de la plantilla", ya que se extrae el número total de personas trabajadoras desagregadas por sexo.

c) En segundo lugar, dentro de la "Hoja estadística plan igualdad" se registran:

- Fechas de vigencia.
- Composición de la representación de las personas trabajadoras.
- Composición de la representación empresarial.
- Apartado 4.1 del REGCON. Materiales adicionales incorporados según el artículo 46.2 de la LOIEMH en el diagnóstico del Pdl.
- Apartado 4.4 del REGCON. Referido a si se incluye o no la salud laboral en las materias que han sido objeto de negociación en base al resultado del diagnóstico realizado, y si se han adoptado medidas en el Pdl.

d) En tercer, y último lugar, de la pestaña "Expediente", se recogen los siguientes datos:

- Código del acuerdo o número de expediente.
- Fecha de comunicación de inscripción.
- Descarga del documento con el texto del Pdl.

Para dar respuesta a los objetivos del presente estudio, nos centramos en la información recopilada de los apartados anteriores, así como del propio texto de los Pdl seleccionados.

4.3.2. Datos de los planes de igualdad

Una vez que se han recopilado los datos del REGCON y se han descargados los documentos de texto que recogen los Pdl, se analizan dichos documentos mediante la búsqueda de distintas palabras clave, compilando la información en una matriz de análisis y siguiendo el método que se detalla a continuación:

- En primer lugar (bloque 1), se disponen las palabras clave "riesgo", "salud" y "prevención". Estos términos son utilizados para su búsqueda en el documento de cada Pdl, con el objetivo de que nos dirijan a lo largo del texto hacia puntos clave de la investigación, es decir, apartados en el texto de los Pdl donde se haga referencia a la PRL y a sus diferentes disciplinas preventivas.
- En segundo lugar (bloque 2), una vez recopilados los datos de los términos anteriores, se realiza una nueva búsqueda en la que se escogen palabras clave relacionadas con el ámbito psicosocial:
 - Psicosocial.
 - Conciliación.
 - Infrarrepresentación.
 - Promoción.
 - Presencia (concepto relacionado con la doble y triple presencia, definidas en el Anexo II).
 - Corresponsabilidad.
 - Teletrabajo.

El motivo para esta segunda búsqueda es la inclusión de palabras que puedan facilitar información sobre las desigualdades de género y su consecuente afectación a nivel psicosocial, ya que tienen un carácter predominante en los sectores feminizados y en relación con el trabajo de cuidados no remunerado. Sin embargo, no por ello puede obviarse la necesidad de aplicar la perspectiva de género en todas las disciplinas preventivas, las cuales han de tenerse también presentes, tal y como se remarca a lo largo de este documento.

- En tercer lugar (bloque 3), se realiza una última búsqueda con los términos "embarazo", "lactancia" y "acoso", debido a que se trata de situaciones recogidas explícitamente en la legislación vigente, y en muchos casos las únicas hacia las que las organizaciones se enfocan respecto a la integración de la perspectiva de género en PRL.

Tabla 2**Cuadro resumen de palabras clave**

Bloque 1	Riesgo Salud Prevención
Bloque 2	Psicosocial Conciliación Infrarrepresentación Promoción Presencia Corresponsabilidad Teletrabajo
Bloque 3	Embarazo Lactancia Acoso

Por último, se incluye un apartado específico para observaciones, donde se anotan los datos que resulten de interés no recogidos en los apartados anteriores.

Toda esta información, tanto la recogida en el REGCON como la extraída de los propios Pdl, se recopila en una matriz de análisis diferenciando la información perteneciente a cada uno de los planes.

4.4. Análisis de datos

Para analizar los datos se realizan dos análisis, uno cuantitativo y otro cualitativo. El análisis cuantitativo se desarrolla sobre los datos obtenidos a través del REGCON y de los textos de los Pdl. Por otro lado, el análisis cualitativo está enfocado a la búsqueda de acciones clave ya aplicadas por empresas reales que permitan desarrollar la propuesta de pautas para la integración de la PRL en los Pdl.

La metodología utilizada para realizar los análisis citados se detalla a continuación.

4.4.1. Análisis cuantitativo

En primer lugar, a partir de la información obtenida del REGCON se realiza un análisis descriptivo de la muestra, con los datos extraídos referentes al sector, la plantilla y la comisión negociadora del Pdl.

Para un mayor conocimiento de los datos, se utiliza el programa Power BI® ya que, frente a otras herramientas estadísticas, este tipo software arroja gráficos interactivos que facilitan el análisis de la información.

4.4.1.1. Información extraída del REGCON

En relación con los datos referentes al sector, la plantilla y la comisión negociadora, en la mayoría de los casos, encontramos esta información en el REGCON, sin embargo, en unos pocos casos, se recopilan del propio texto de los Pdl.

La información que se recoge exclusivamente del REGCON para este análisis cuantitativo es la relativa a los apartados 4.1. y 4.4. del REGCON. Ambos apartados hacen referencia a la inclusión de la salud laboral desde una perspectiva de género, para su valoración se computa el número de Pdl que han seleccionado afirmativamente dicha opción indicando así su cumplimiento con la materia.

En el primero de ellos, el apartado 4.1., se hace referencia a las materias incorporadas en el diagnóstico de forma adicional a las recogidas en el artículo 46.2 de la LOIEMH: salud laboral desde una perspectiva de género, violencia de género, lenguaje y comunicación no sexista y otras.

Asimismo, en el apartado 4.4. se recoge la inclusión de la salud laboral en las materias que han sido objeto de negociación en base al resultado del diagnóstico realizado, y en cuáles de ellas se han tomado medidas en el Pdl.

4.4.1.2. Información extraída de los planes de igualdad

Para realizar el análisis cuantitativo que nos permita disponer de información respecto a qué Pdl incluyen otras medidas más allá de la alusión a embarazo, lactancia y acoso, se realiza en el texto de los Pdl la búsqueda de los términos citados anteriormente en la tabla 2 (bloque 3 relativo a embarazo, lactancia y acoso), computando el número de Pdl que incluyen medidas dirigidas a cada uno de estos bloques.

Por último, como se menciona anteriormente, los datos referentes al sector, a la plantilla y a la comisión negociadora, se recopilan de ambas fuentes (del REGCON y de los Pdl).

4.4.2. Análisis cualitativo enfocado a las pautas de integración

Con el objetivo de continuar el análisis de toda la información recogida, y ya con una visión global de la misma, se acotan los datos relacionando aquellos de mayor interés. Para ello, se continúa trabajando con la anterior matriz de análisis y con los tres bloques de términos mencionados.

De esta manera, se detectan y recogen las acciones destacadas de manera clara y concisa, además de las aportaciones más relevantes de la revisión de la literatura anterior, y se redactan a modo de listado las pautas para la integración de la PRL en los Pdl.

A continuación, se ordenan en diferentes secciones teniendo en cuenta conjuntamente la estructura del RD 901/20 y las distintas fases de la PRL en base al RSP, dando lugar al siguiente listado:

- Diagnóstico de la situación.
- Planificación y gestión.
 - Coordinación interna y externa.
 - Selección y contratación.
 - Clasificación y promoción profesional.
 - Conciliación corresponsable.
 - Teletrabajo y trabajo a distancia.
- Actividad preventiva.
 - Evaluación de riesgos.
 - Planificación de la actividad preventiva.
 - Disciplinas preventivas:
 - Seguridad en el trabajo.
 - Higiene industrial.
 - Ergonomía.
 - Psicosociología aplicada.
 - Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.
 - Vigilancia de la salud.
 - Embarazo, parto reciente y lactancia.
 - Equipos de protección individual.
 - Consulta y participación.
 - Información, formación y sensibilización.
 - Investigación y análisis de incidentes, accidentes y enfermedades profesionales.
- Seguimiento y revisión.

Para cada uno de los apartados anteriores se ofrece una breve definición y explicación y, a continuación, la propuesta de pautas de integración.

4.5. Redacción del informe del estudio

A partir de los análisis realizados y complementado con la información aportada por otro tipo de fuentes de diferente naturaleza, como legislación o documentación institucional de distintos organismos, respondemos a los objetivos que guían el estudio.

La redacción de este informe se ha realizado de forma secuencial y atendiendo a los métodos y procedimientos señalados en los apartados anteriores, con una estructura que responde a los siguientes capítulos del documento en cuanto al análisis cuantitativo, incluyendo los datos descriptivos de la muestra, y al análisis cualitativo enfocado a las pautas de integración.

5. Resultados del análisis



"Los riesgos de las mujeres siguen siendo invisibles, no se investigan, no se adoptan medidas preventivas, se refuerza su invisibilidad. El círculo vicioso se perpetúa."

Karen Messing, 1998.

5.1. Introducción

Tal y como indicado en el capítulo anterior, con fecha 3 de noviembre de 2022 y, recordando que es obligatorio el registro de Pdl en el REGCON desde el 14 de enero de 2021, se encuentran registrados 5.898 Pdl con acuerdo, los cuales se ordenan aleatoriamente mediante programa informático, seleccionando los 60 primeros, lo que representa el 1% del registro.

En esa misma fecha el número de empresas totales en España es de 3.430.663 (INE, 2022), de las cuales, 24.714 cuentan con 50 o más personas trabajadoras (Ministerio de Industria, Comercio y Turismo, 2023), por lo que están obligadas a disponer del Pdl y a su posterior registro en el REGCON. Así pues, y teniendo en cuenta las otras situaciones ya citadas que pueden dar lugar a registro, bien de forma voluntaria, por estar recogido en Convenio o por estar acordado por la Autoridad Laboral, el porcentaje de empresas que han registrado el Pdl en el REGCON en la fecha señalada es inferior al 24% de las que están obligadas a ello.

Tal y como se expuso en el capítulo de Metodología para un mayor conocimiento de los datos se utiliza el programa Power BI®. A continuación, se muestran los resultados del análisis cuantitativo para los 60 Pdl seleccionados. Es necesario comentar, que la información de la que se dispone según el dato analizado puede variar, ya que, del total de 60 planes, no todos muestran la misma información pública o disponible en cuanto a casillas cumplimentadas en el REGCON y al propio texto del plan, por este motivo la muestra (n) en cada cálculo puede ser distinta y así se indica en cada uno de los supuestos.

Los valores numéricos presentados en este capítulo han sido redondeados para facilitar su lectura, por lo que pueden existir pequeñas discrepancias respecto a los cálculos exactos.

5.2. Resultados del análisis cuantitativo

En cuanto al análisis descriptivo, se cuantifican los datos extraídos del REGCON referentes al tamaño de la empresa, sector, plantilla y comisión negociadora del Pdl.

5.2.1. Tamaño de la empresa

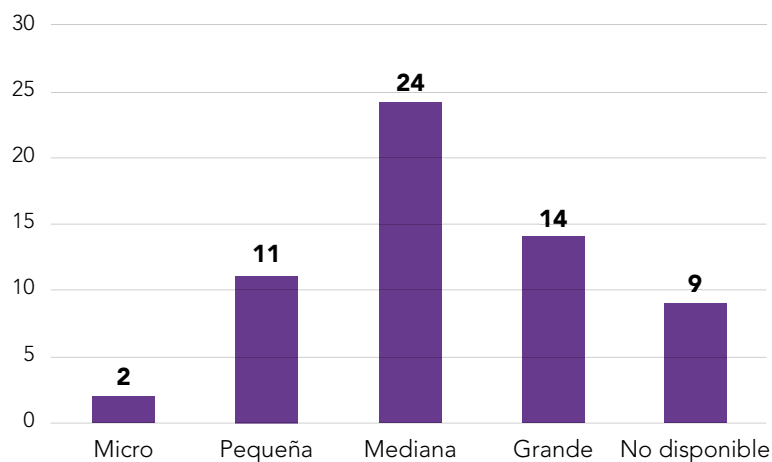
Las compañías según su tamaño se clasifican en micro, pequeñas, medianas y grandes empresas:

- Microempresa: aquella que cuenta con menos de 10 personas trabajadoras y genera una facturación inferior a 2.000.000 €.
- Pequeña empresa se define por tener entre 10 y 49 personas trabajadoras y una facturación menor a 10.000.000 €.
- Mediana empresa se caracteriza por tener entre 50 y 249 personas trabajadoras y una facturación inferior a los 50.000.000 €.
- Gran empresa es aquella que cuenta con 250 o más personas trabajadoras y una facturación igual o superior a los 50.000.000 €.

Centrándose en el número de personas trabajadoras, puesto que no se dispone de información en cuanto a los tramos de facturación, se observa que un 20 % de la muestra son micro y pequeñas empresas, las empresas medianas son un 40 % siendo las más numerosas, y en cuanto a las grandes suponen un 23,3 % del total.

Los datos anteriores muestran que un 20 % de las empresas analizadas, aun sin estar obligadas por ley a realizar el Pdl por no alcanzar las 50 personas trabajadoras, lo han elaborado y registrado en el REGCON. En este sentido, ha de tenerse en cuenta que tal y como se ha señalado anteriormente puede existir alguna otra causa de obligatoriedad para realizar el Pdl, como, por ejemplo, la empresa puede estar obligada por Convenio o por estar así acordado por la Autoridad Laboral. Además, en el REGCON también se registran los Pdl realizados de forma voluntaria.

Figura 11
Tamaño de las empresas

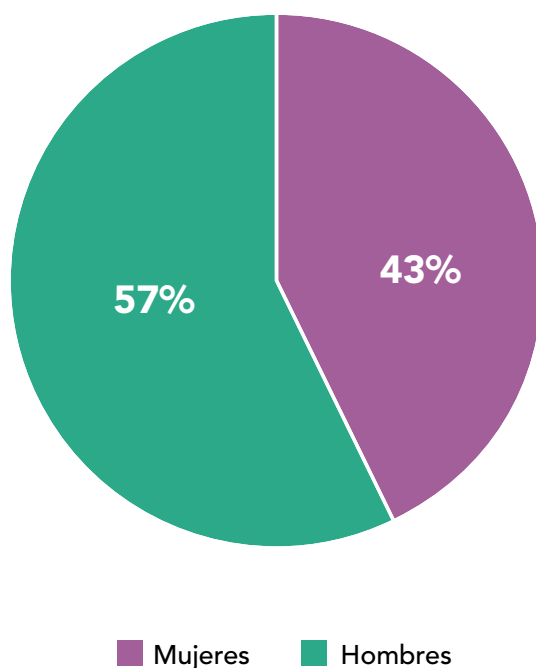


5.2.2. Distribución de la plantilla en cuanto a sexo y sector

El análisis de datos relativo a la distribución de la plantilla desagregada por sexo se inicia con el cómputo de las empresas en general y se continúa por sectores en particular.

En primer lugar, del total de empresas analizadas (n= 57) y en referencia a su plantilla, se extrae que el 57 % del personal analizado son hombres y el 43 % son mujeres.

Figura 12
Distribución de plantilla según sexo

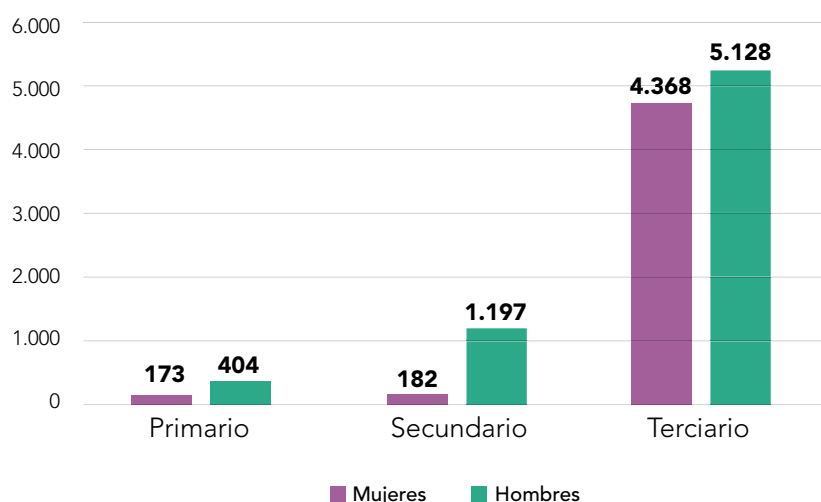


Ha de señalarse que en tres de los Pdl seleccionados no está disponible la información referente a la plantilla, por lo que se parte de 57 Pdl para la realización de los siguientes cálculos.

5.2.2.1. Análisis por sector

De las empresas analizadas con datos disponibles, existen un total de 11.722 personas en plantilla cuya distribución según sexo, sector y comisión negociadora puede consultarse en la tabla 3. Respecto al sector, un 83 % corresponde al terciario, un 12 % al sector secundario y un 5 % al primario, tal y como se puede observar en el siguiente gráfico:

Figura 13
Distribución de plantilla según sexo y sector



Si bien en los tres sectores hay un mayor número de trabajadores que de trabajadoras, a continuación se entra en detalle desagregando la información por sexo.

5.2.2.2. Análisis de cada sector por sexo

- El sector primario es el menos numeroso de los tres y destaca que el 70 % del personal lo componen hombres frente al 30 % de mujeres.
- Esta diferencia se incrementa en el sector secundario, el cual está formado por un 87 % de hombres frente a un 13 % de mujeres.
- Por último, el sector terciario se muestra más equiparado con un 53 % de la plantilla masculina y un 47 % de la plantilla femenina.

Los porcentajes anteriores muestran discrepancias respecto a la segregación ocupacional existente en el mercado laboral. Se justifica el resultado en el reducido tamaño de la muestra, con lo cual, la información puede ser poco representativa en ese aspecto.

De los datos expuestos en el párrafo anterior se omiten un Pdl del sector secundario y cinco del sector terciario que no aportan datos referentes a la plantilla (n= 51).

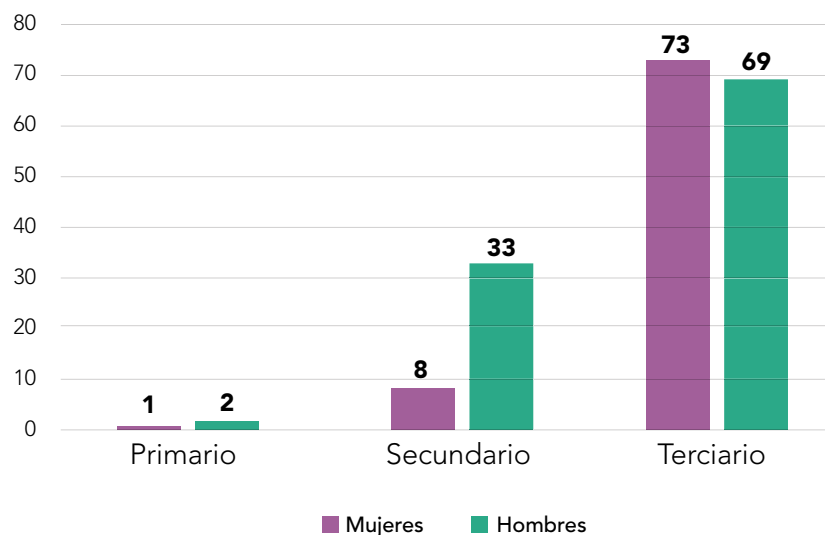
5.2.3. Comisión negociadora

La regulación respecto a la comisión negociadora se encuentra en el artículo 5 del RD 901/2020, entre otros aspectos como la temporalidad o sus competencias, establece que “se constituirá una comisión negociadora en la que deberán participar de forma paritaria la representación de la empresa y la de las personas trabajadoras” (RD 901/2020). Asimismo, deberá promoverse la composición equilibrada entre mujeres y hombres de cada una de ambas partes de la comisión. En relación con esta composición, en cuanto a los Pdl analizados, se extrae lo siguiente:

Respecto a la parte social, en el sector primario se divide en dos tercios representada por hombres y un 33 % por mujeres. En el sector secundario un 80 % de la representación es masculina y un 20 % es femenina. Por último, en el sector terciario se divide en un 51 % y un 49 % de mujeres y hombres, respectivamente.

Figura 14

Distribución de la parte social de la comisión negociadora según sexo y sector

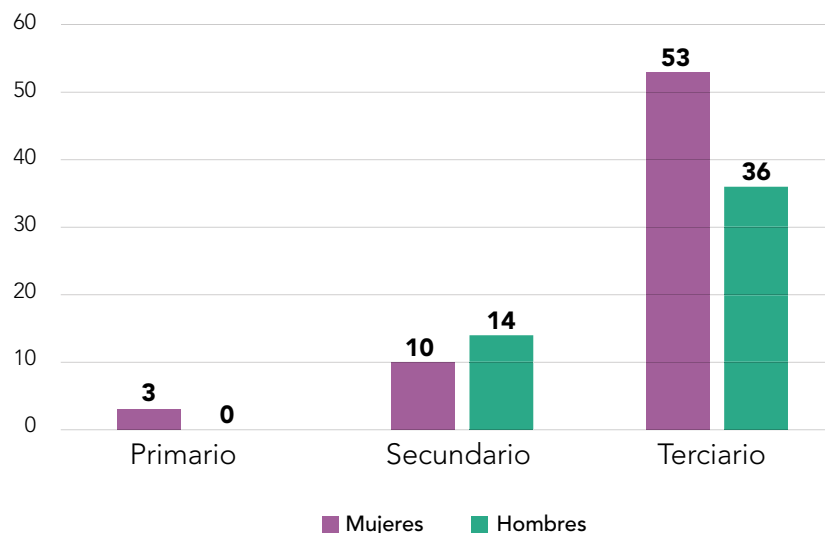


En cuanto a la parte empresarial de la comisión negociadora, queda de la siguiente manera: en el sector primario el 100 % de la representación es femenina. En el sector secundario el 58 % la componen hombres y el 42 % mujeres. Y, por último, en el sector terciario se divide en un 60 % y un 40 % de mujeres y hombres, respectivamente.

De los datos anteriores se omiten 2 Pdl del sector secundario y 8 Pdl del sector terciario que no aportan datos en este apartado (n= 47).

Figura 15

Distribución de la parte empresarial de la comisión negociadora según sexo y sector



A partir de esta información, y comparándolos con los referentes a la plantilla, se extrae que solo es posible para algunos de los datos establecer relación entre los porcentajes de distribución por sexo en la plantilla y los porcentajes de distribución en la comisión negociadora. Por ejemplo, en el sector primario hay un 100 % de mujeres en la parte empresarial de la comisión mientras que a nivel de plantilla su porcentaje es del 30 %. El motivo de esta disparidad puede deberse a que la muestra en este sector contaba con una única empresa.

Por otro lado, en la parte social del sector primario sí hay una mayoría de hombres, igual que en plantilla.

En el terciario, hay una mayoría de mujeres en ambas partes de la comisión mientras que a nivel de plantilla representan un 47 %.

Por último, sí hay cierta correlación en el sector secundario, donde tanto el porcentaje de hombres en plantilla (53 %) como en la comisión negociadora es superior en ambas partes (72 %), habiendo, sin embargo, un 19 % de diferencia entre estos dos porcentajes.

Se justifica el resultado en el número de planes de la muestra que desagregando por sector y por cada parte de la comisión negociadora puede ser poco representativa para este tipo de valoración.

A nivel de cómputos totales se observa un total de 154 hombres (51 %) en la comisión negociadora frente 148 mujeres (49 %), siendo la representación de hombres en plantilla el 57 % del total de los Pdl analizados. Por lo tanto, se observa una mayor representación masculina en este espacio de negociación a pesar de tratarse del ámbito de la igualdad.

Tabla 3

Planes de igualdad según sector, sexo y comisión negociadora

PDI según sector		Plantilla			Comisión negociadora Parte social			Comisión negociadora Parte empresarial		
		Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total
Primario	1	173	404	577	1	2	3	3	0	3
Secundario	12	182	1.197	1.379	8	33	41	10	14	24
Terciario	44	4.638	5.128	9.766	73	69	142	53	36	89
Total	57	4.993	6.729	11.722	82	104	186	66	50	116

5.2.4. Inclusión de la salud laboral en los planes de igualdad según el REGCON

En el apartado del REGCON titulado “Diagnóstico de situación”, las empresas han de cumplimentar las casillas de las materias que han incluido en su Pdl. En este caso hay dos apartados de interés que están referidos a la salud laboral con perspectiva de género:

- Apartado 4.1: recoge si existen materiales adicionales incorporados en el diagnóstico según el artículo 46.2 de la LOIEMH. En él se incluye la “salud laboral desde una perspectiva de género”.

Figura 16
Diagnóstico de situación. REGCON

DATOS REGISTRALES DE LA EMPRESA 1

DATOS REGISTRALES DE LA EMPRESA 2

HOJA ESTADÍSTICA PLAN IGUALDAD

Expedientes

PLAN DE IGUALDAD

COMISIÓN NEGOCIADORA

DIAGNOSTICO DE SITUACIÓN

CONTENIDO PLAN IGUALDAD

SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

ANEXO

DIAGNOSTICO DE SITUACIÓN

4.1 ¿Se han incorporado en el diagnóstico materias adicionales a las recogidas en el artículo 46.2 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres?

SÍ

NO

Si la respuesta es afirmativa, especificar cuáles:

☒ Salud laboral desde una perspectiva de género

☐ Violencia de género

☐ Lenguaje y comunicación no sexista

☒ Otras

LASITUACIÓN DE MUJERES Y HOMBRES EN PROYECTOS DE INVESTIGACIÓN

Fuente. REGCON, 2024.

- Apartado 4.4: señala si se incluye o no la salud laboral en las materias que han sido objeto de negociación con base en el resultado del diagnóstico realizado, y si se han adoptado medidas en el Pdl.

Figura 17
Apartado 4.4. REGCON

4.4 Indíquese a continuación cuáles de las siguientes materias han sido objeto de negociación en base al resultado del diagnóstico realizado, y en relación con cuáles de ellas se han adoptado medidas en el plan:

Materias	Negociadas	Adopción de medidas
PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
CLASIFICACIÓN PROFESIONAL	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
FORMACIÓN	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
PROMOCIÓN PROFESIONAL	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
TIEMPO DE TRABAJO / MEDIDAS DE CONCILIACIÓN	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
RETRIBUCIONES	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
PREVENCIÓN DEL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
SALUD LABORAL DESDE UNA PERSPECTIVA DE GÉNERO	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
VIOLENCIA DE GÉNERO	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
OTRAS (ESPECIFICAR): INVESTIGACIÓN	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
OTRAS (ESPECIFICAR): COMPROMISO Y VISIBILIDAD ADEMÁS DE LENGUAJE Y COMUNICACIÓN NO SEXISTA	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>

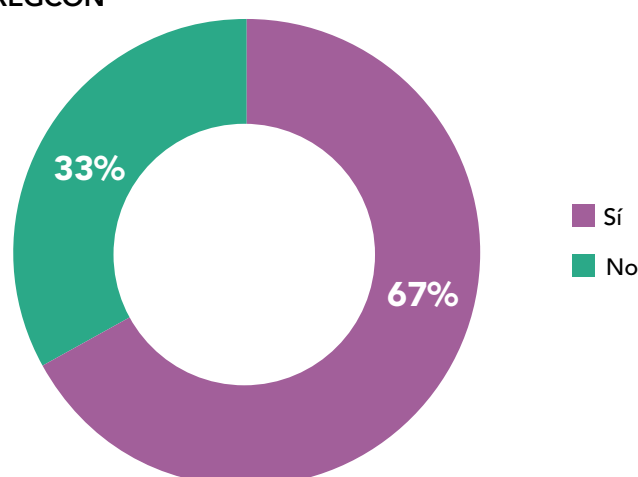
Fuente. REGCON, 2024.

Tabla 4**Inclusión de la salud laboral en los Pdl. Datos REGCON**

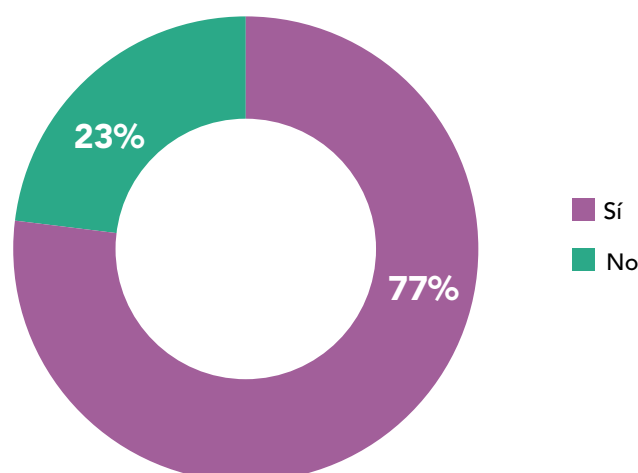
	Sí	No	Datos no públicos	Datos no disponibles
4.1	26	13	18	3
4.4	30	9	18	3

Estas cifras se obtienen sobre los Pdl de los cuales se disponen datos (n= 39), por lo que es necesario tener en cuenta que 21 Pdl (más de un tercio de la muestra inicial, 60 Pdl) no aportan datos para estos apartados.

Se analizan aquellos Pdl que han seleccionado las anteriores casillas, 4.1. (n= 39) y 4.4. (n= 39)¹. Centrándonos en estos datos referentes a la salud laboral con perspectiva de género, se observa que 26 de los Pdl analizados (67 %) incluyen en el diagnóstico la salud laboral desde una perspectiva de género (punto 4.1).

Figura 18**Datos apartado 4.1 REGCON**

Por su parte, 30 Pdl (77 %) incluyen la salud laboral en las materias que han sido objeto de negociación en base al resultado del diagnóstico y han tomado medidas en relación con la misma (punto 4.4). Estos porcentajes se analizan más adelante en cuanto a la verdadera concreción de medidas de SST más allá del embarazo, la lactancia y el acoso.

Figura 19**Datos apartado 4.4 REGCON**

¹ Las muestras (n) que se mencionan en esta línea, aunque coincidan en número, son muestras diferentes.

- Por último, el apartado 4.1 del REGCON incluye, además de la salud laboral, las siguientes casillas:
 - Violencia de género.
 - Lenguaje y comunicación no sexista.
 - Otras (este apartado permite la entrada de datos manualmente).

Respecto a estas tres opciones, el 82 % de los Pdl de los que se disponen datos (n= 39) marcan la casilla de "Lenguaje y comunicación no sexista", y casi dos tercios de los Pdl marcan la casilla de "Violencia de género". Asimismo, hay 5 planes que seleccionan el apartado "otras" y especifican de forma manual qué añaden en el diagnóstico:

- Situación de mujeres y hombres en proyectos de investigación.
- Comunicación y sensibilización.
- Materia coeducativa.
- Transversalidad de género.
- Comunicación.

Los porcentajes anteriores son acordes al hecho de que la mayoría de las empresas incluye como materias en sus Pdl el lenguaje y comunicación no sexista con un 82 %, la salud laboral en un 77 % como materia que ha sido objeto de negociación en base al resultado del diagnóstico, y la violencia de género con un 65 %.

5.2.5. Inclusión de la seguridad laboral en los planes de igualdad más allá del embarazo, la lactancia y el acoso

Para realizar el análisis cuantitativo que nos permita disponer de información respecto a qué Pdl incluyen otras medidas más allá del embarazo, la lactancia y el acoso se procede mediante la búsqueda de los términos que se detallaban en la tabla 2 del capítulo Marco metodológico.

A partir del análisis anterior, y de un total de 57 planes, ya que 3 no ofrecen información, se extraen los siguientes datos (n= 57):

Bloque 1: 48 Pdl (84 %) recogen medidas de PRL relacionadas con las palabras riesgo, salud y prevención. Analizados con más detenimiento, una gran mayoría relaciona estas palabras con los términos de los bloques 2 (ámbito psicosocial) y 3 (embarazo, lactancia, y acoso).

Bloque 2: 47 Pdl (82 %) recogen medidas de PRL relacionadas con los términos antes citados en cuanto al ámbito psicosocial.

Bloque 3: 9 Pdl (16 %) recogen medidas relacionadas con el embarazo y la lactancia; 23 Pdl (40 %) recogen medidas relacionadas con el acoso; y 22 Pdl (39 %) recogen medidas conjuntas relacionadas con el acoso, el embarazo y la lactancia. Por último 3 Pdl (5 %) no recogen ninguna medida con respecto a este bloque de análisis.

Por lo tanto, hasta 31 Pdl (54 %) contemplan la situación de embarazo y lactancia, y 45 Pdl (79 %) el acoso, bien por separado o de manera conjunta.

Tabla 5
Planes de igualdad por bloque de análisis

				Más allá de...
Bloque 1	48			15
Bloque 2	47			
Bloque 3	Embarazo y lactancia	Acoso	Embarazo y lactancia + acoso	
	9	23	22	

En un segundo análisis más exhaustivo, se valora el contenido concreto de los Pdl seleccionados con la anterior búsqueda de términos y se concluye que, si nos focalizamos en aquellos Pdl que presentan medidas más allá de los riesgos psicosociales y de la protección en situación de embarazo, lactancia y acoso, el número se reduce a 15 planes, un 26 %.

Este porcentaje difiere en gran medida del número de Pdl, un 67 % y un 77 %, que habían incluido en los apartados 4.1. y 4.4. del REGCON, respectivamente, la salud laboral con perspectiva de género entre las materias de su Pdl (apartado 5.2.4. de este capítulo). Asimismo, hay que señalar que en la mayoría de los casos se trata de medidas muy genéricas y relacionadas con la desagregación de datos, la aplicación de lenguaje inclusivo, y la información y formación a las personas trabajadoras.

Hay que destacar que incluso en la búsqueda más genérica de las palabras del bloque 1 una gran mayoría de los Pdl relaciona estas palabras con los términos de los bloques 2 (ámbito psicosocial) y 3 (embarazo, lactancia, y acoso).

5.3. Resultados del análisis cualitativo enfocado a las pautas de integración

Tras la búsqueda de los tres bloques de términos clave ya comentados se detectan y recogen en los textos de los 60 Pdl analizados aquellas acciones destacadas, además de las aportaciones más relevantes. A partir de ellas, se redactan las pautas de integración desarrolladas en el siguiente capítulo del documento técnico, y se incluyen de forma diferenciada las propuestas propias elaboradas tras la revisión de la literatura.

Los datos anteriores son acordes con el hecho de que un alto porcentaje de Pdl relaciona la perspectiva de género en PRL con los riesgos psicosociales; así como con la protección en situación de embarazo y lactancia, y con la protección contra el acoso, ya recogidas estas últimas de forma explícita en la legislación vigente.

6. Pautas de integración



“La evaluación de riesgos deberá tener en cuenta los aspectos de género, sus diferencias y desigualdades. El trabajo, su organización y los equipos utilizados deberían estar diseñados para adaptarse a las personas, y no al revés. Este principio está inscrito en la legislación comunitaria. La legislación exige a las empresas efectuar una gestión del riesgo basada en las evaluaciones.”

Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo, 2003.

Con el objetivo de facilitar la integración de la PRL en los Pdl se presentan a continuación distintas pautas, que abarcan desde ejemplos prácticos, pasando por estrategias para identificar y abordar desigualdades y diferencias, hasta la implementación de políticas inclusivas y programas de formación. Se propone así un abanico de acciones que las organizaciones pueden adaptar a su realidad para garantizar un enfoque integral que promueva conjuntamente tanto la SST como la igualdad.

La estructura que sigue es el detalle de las pautas de integración propuestas ordenadas según un ciclo de mejora continua, se presentan los distintos subapartados con una breve explicación de estos y seguidamente las pautas específicas en cada caso. Estas incluyen en primer lugar ejemplos prácticos de acciones concretas, en segundo lugar, acciones más genéricas, en ambos casos de empresas de la muestra, y por último acciones recomendadas elaboradas a partir de la revisión bibliográfica realizada (referenciada en el capítulo de Bibliografía). Todo ello diferenciado con su título correspondiente y distinto color para cada uno de los tres supuestos.

Las pautas pertenecientes a los Pdl analizados se han adaptado para su inclusión en el presente documento. Al tratarse de medidas ya implantadas en empresas de distintas características se considera que su recopilación puede servir como pauta de orientación para otras organizaciones. Se incluyen ejemplos de distintos sectores y tamaños, ya que todas las empresas sin distinción han de respetar la igualdad de trato y de oportunidades, e integrar la perspectiva de género en la PRL.

Para facilitar su comprensión se expone a modo de listado el índice a seguir. A continuación, se desarrolla cada apartado:

- Diagnóstico de la situación.
- Planificación y gestión.
 - Coordinación interna y externa.
 - Selección y contratación.
 - Clasificación y promoción profesional.
 - Conciliación corresponsable.
 - Teletrabajo y trabajo a distancia.
- Actividad preventiva.
 - Evaluación de riesgos.
 - Planificación de la actividad preventiva.
 - Disciplinas preventivas:
 - Seguridad en el trabajo.
 - Higiene industrial.
 - Ergonomía.
 - Psicosociología aplicada.
 - Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.
 - Vigilancia de la salud.
 - Embarazo, parto reciente y lactancia.
 - Equipos de protección individual.
 - Consulta y participación.
 - Información, formación y sensibilización.
 - Investigación y análisis de incidentes, accidentes y enfermedades profesionales.
- Seguimiento y revisión.

6.1. Diagnóstico de la situación

Tanto la PRL como la igualdad son materias transversales que deben impregnar toda la gestión empresarial. La inclusión de la perspectiva de género supone un cambio cultural en la empresa, siendo necesarias la implicación y compromiso de la dirección y de toda la organización en su conjunto.

Ha de partirse de la identificación de desigualdades y diferencias mediante un diagnóstico de la situación que desagregue los datos por sexo y abarque toda la estructura empresarial, tal y como se señala en el artículo 7.1 del RD 901/2020. Asimismo, el artículo 7.2. añade:

El diagnóstico deberá extenderse a todos los puestos y centros de trabajo de la empresa, identificando en qué medida la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres está integrada en su sistema general de gestión [...] y las condiciones, profesionales y de **prevención de riesgos laborales**, en que este se preste. (RD 901/2020).

Por ello han de analizarse con perspectiva de género:

- Políticas, responsabilidades y cultura de la organización a nivel de PRL y de igualdad.
- Distribución por sexo de todos los niveles jerárquicos de la empresa (considerando grupos, niveles y puestos), de su sistema de clasificación profesional, de los procesos de selección, contratación, promoción y ascensos, así como su valoración y retribución.
- Conocimientos, habilidades, aptitudes y experiencia de las personas trabajadoras, y en concreto en el ámbito de la PRL y de la igualdad.
- Condiciones de trabajo teniendo presentes las diferentes tareas y las distintas disciplinas preventivas.
- Condiciones de empleo teniendo en cuenta contrato, salario, jornada, horario, teletrabajo, antigüedad, permisos, etc.
- Segregación de los trabajos de cuidados y nivel de integración en cuanto a conciliación corresponsable en la organización.
- Empresas externas, contratistas, subcontratistas, proveedoras, personas usuarias, entre otras, para conocer si éstas adoptan una política transversal con perspectiva de género.
- Fortalezas y debilidades en relación con la integración de la perspectiva de género en los diferentes departamentos de la empresa.
- Interseccionalidad, en cuanto a la interacción entre dos o más factores como sexo, género, edad, etnia, clase social, discapacidad, etc.

6.2. Planificación y gestión

La planificación de la PRL es uno de los principios de la acción preventiva, y así se define en el artículo 15.1.g) de la LPRL: “Planificar la prevención, buscando un conjunto coherente que integre en ella la técnica, la organización del trabajo, las condiciones de trabajo, las relaciones sociales y la influencia de los factores ambientales en el trabajo” (LPRL).

Se trata, tras el diagnóstico de la situación, de un punto esencial en la integración de la perspectiva de género en PRL, que debe, además, involucrar a todos los niveles de la organización, y de manera específica a la dirección, fomentando una cultura de igualdad y compromiso global.

La planificación garantiza un enfoque sistemático y eficaz para abordar las desigualdades y diferencias en materia de seguridad laboral teniendo en cuenta la diversidad y las particularidades de cada persona.

Una vez tenidas en cuenta las consideraciones anteriores:

- Planificar las políticas y responsabilidades de igualdad, prevención y salud con perspectiva de género, aplicándolas transversalmente en toda la organización, teniendo en cuenta los datos desagregados por sexo obtenidos en la fase de diagnóstico de la situación, y considerando factores físicos, psicosociales, recursos de salud, y participación en la empresa.
- Tener presente la segregación de los trabajos de cuidados, la conciliación corresponsable y la aplicación de políticas y medidas en este sentido.

- Definir con perspectiva de género objetivos, medidas de acción concretas, indicadores, recursos personales y materiales, calendario de actuación, y seguimiento.
- Recogida de datos, análisis, presentación de informes y seguimiento teniendo en cuenta la perspectiva de género.

Una vez que se identifican, a través del diagnóstico, las situaciones sobre las que es necesario intervenir y se planifican las acciones y recursos necesarios para su modificación, se presentan a continuación las pautas de integración de la PRL en los Pdl organizadas según lo indicado anteriormente:

6.2.1. Coordinación interna y externa

Es fundamental para avanzar en perspectiva de género que existan canales de participación, comunicación y coordinación a nivel interno y externo. Entre los distintos departamentos, en concreto entre el ámbito de PRL y de igualdad, y con las diferentes empresas (contratistas, subcontratistas, proveedoras, clientela, entre otras) que concurren en el lugar de trabajo.

Una vez tenidas en cuenta las consideraciones anteriores, se proponen las siguientes pautas de integración:

Acciones concretas empresas

- Investigación y desarrollo experimental en biotecnología. Sector terciario. Plantilla: 322.
 - Acción: incorporar un espacio referente a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres dentro de la memoria anual de la organización, informando a todos los departamentos del estado de ejecución del Pdl y de los resultados obtenidos.
- Asistencia en establecimientos residenciales para personas mayores. Sector terciario. Plantilla: 193.
 - Acción: se propone la creación de la figura de “responsable de igualdad de trato y oportunidades” para gestionar, coordinar, supervisar y difundir las iniciativas de igualdad en todos los departamentos de la empresa.
- Comercio al por mayor no especializado. Sector terciario. Plantilla: 480.
 - Acción: en caso de que la empresa externalice o subcontrate alguna de sus actividades, se requerirá a las empresas contratadas que informen previamente sobre su compromiso en materia de igualdad.

Acciones genéricas empresas

- Incluir la igualdad de oportunidades como principio vertebrador y transversal en todos los departamentos y documentos estratégicos de la organización.
- Integrar la perspectiva de género en todos los departamentos y gestiones de la empresa: dirección, gerencia, personal, finanzas, comunicación, gestión de compras, almacén, producción, formación, seguridad y salud, etc.
- Planificar la gestión de compras teniendo en cuenta la perspectiva de género en cuanto a maquinaria, herramientas, equipos, equipos de emergencia, materiales, productos, señalización, equipos de protección individual (en adelante, EPI), ropa de trabajo.

Acciones revisión bibliográfica

- Asegurar la participación del departamento de PRL en la elaboración del Pdl y del departamento de igualdad (o equivalente) en la elaboración del PPRL.
- Asegurar la existencia de espacios de intercambio, canales de comunicación, mecanismos de coordinación entre todos los departamentos de la empresa y con la parte social para abordar conjuntamente la perspectiva de género.
- Establecer el rol y la responsabilidad de cada departamento en la integración de la perspectiva de género.
- Equiparar la representación de las mujeres en aquellos espacios donde sean minoritarias.
- Tener en cuenta previamente al inicio de los trabajos por parte de empresas externas la perspectiva de género en la identificación de los riesgos existentes, en las medidas preventivas, en los procedimientos de actuación en emergencias y en toda la documentación generada.

6.2.2. Selección y contratación

La selección y contratación de personal en la empresa tiene un papel crucial en el desarrollo de la igualdad de género en la medida que puede aportar contra la segregación ocupacional, fomentando la diversidad y reflejando la sociedad de manera más inclusiva.

Una vez tenidas en cuenta las consideraciones anteriores, se proponen las siguientes pautas de integración:

Acciones concretas empresas

- Fabricación de pilas y acumuladores eléctricos. Sector secundario. Plantilla: 77. Se observa infrarrepresentación femenina en los puestos de Dirección (17 % mujeres), en Mandos intermedios (20% mujeres) y en Mano de obra Indirecta de producción, donde no se encuentran mujeres.
 - Acción 1: en igualdad de condiciones de idoneidad y competencia, se llevan a cabo medidas de acción positiva hacia la contratación de mujeres en los grupos profesionales donde están infrarrepresentadas.
 - Acción 2: se informa y orienta a las candidaturas rechazadas, se proporciona información a la Comisión de seguimiento del Pdl en el caso de detectar dificultades en el proceso de selección de mujeres para determinados puestos.
- Limpieza general de edificios. Sector terciario. Datos no públicos.
Se observa segregación vertical en la categoría de Responsable de equipos y Encargado/a de edificios, aunque son mayoría las mujeres en la plantilla, los hombres acceden en mayor porcentaje a estos puestos. La Dirección de la empresa, pese a ser una empresa totalmente feminizada, la ocupa un hombre.
 - Acción 1: fomentar la contratación de mujeres en los puestos donde están infrarrepresentadas, revisar el lenguaje inclusivo y no sexista en la difusión de vacantes, actualizar la formación en igualdad de oportunidades a las personas responsables de la contratación y desarrollo personal.
 - Acción 2: en todas las ofertas de puestos tanto internas como externas se explicita el compromiso empresarial con la igualdad a través de un código QR que enlaza con la sección de igualdad de la web corporativa.

Acciones genéricas empresas

- Incorporar en cada oferta de trabajo externa, el compromiso de la organización sobre la igualdad de oportunidades, así como la existencia del Pdl mediante la inclusión de un logotipo e información complementaria.
- Incorporar el denominado "currículum ciego" solo con la información que atañe a la función/ desempeño en la empresa, no haciendo constar ningún dato personal que sea susceptible de discriminación.
- Crear procesos de selección públicos y transparentes.
- Utilizar el lenguaje y comunicación visual no sexista en todas las ofertas de empleo, así como en todos los formularios y documentos de selección de la organización.

Acciones revisión bibliográfica

- Realizar estadísticas sobre la representación de mujeres y hombres en los diferentes roles y niveles de la empresa (departamento, puesto, tarea, contrato, salario, jornada, teletrabajo, horario, etc.).
- Realizar encuestas y estudios para identificar necesidades y barreras en los procesos de selección.
- Uso de descripciones de los puestos de trabajo no discriminatorias y neutrales en género, utilización del lenguaje inclusivo y no sexista.
- Incentivar la participación equitativa de mujeres y hombres en la toma de decisiones y evaluación de candidaturas a lo largo de todo el proceso de selección.
- Evaluación de razones e informes sobre el descarte de candidaturas femeninas para su selección en puestos donde las mujeres están infrarrepresentadas.

6.2.3. Clasificación y promoción profesional

La clasificación y promoción profesional es decisiva en el desarrollo de la igualdad de género en la empresa, analizar el organigrama de la empresa y la segregación vertical y horizontal de la misma nos proporciona una visión clara de la estructura jerárquica y de relaciones de poder dentro de la organización. Esto permite identificar posibles barreras que impiden el avance de las mujeres hacia puestos de liderazgo y toma de decisiones.

Comprender estas dinámicas es de gran ayuda para implementar estrategias dirigidas a promover la igualdad de género, como programas de desarrollo de liderazgo inclusivo, políticas de promoción transparentes y medidas para eliminar los estereotipos de género en la asignación de tareas y responsabilidades.

Una vez tenidas en cuenta las consideraciones anteriores, se proponen las siguientes pautas de integración:

Acciones concretas empresas

- Fabricación de azulejos y baldosas de cerámica. Sector secundario. Plantilla: 83. Se observan áreas de infrarrepresentación femenina.
 - Acción: se establecen como indicadores anuales el número de ascensos utilizando medidas de acción positiva, el número de puestos donde la infrarrepresentación se haya corregido, las estadísticas de ascensos desagregadas por sexo, las estadísticas de procesos de promoción desagregados por sexo.
- Otras actividades asociativas. Sector terciario. Datos no públicos.
 - Acción: facilitar el acceso de trabajadoras a puestos masculinizados y de trabajadores a puestos feminizados, teniendo como objetivo una presencia equilibrada de mujeres y hombres (entre el 40-60% de ambos).
- Gestión de instalaciones deportivas. Sector terciario. Datos no públicos
 - Acción: visibilizar la presencia de mujeres en los diferentes puestos de trabajo mediante la difusión del organigrama jerárquico de responsabilidades, a través de la intranet y en los distintos tableros de anuncios.

Acciones genéricas empresas

- Informar sobre la proporción de mujeres presentes en plantilla con el objetivo de incrementar el porcentaje de mujeres en puestos intermedios y de dirección.
- Realizar encuestas y estudios para identificar necesidades y barreras en los procesos de promoción.
- Diseñar programas formativos y de identificación del talento para impulsar la promoción y desarrollo específico de mujeres en puestos directivos en especial de áreas científico-tecnológicas.
- Establecer criterios de igualdad en promociones internas y reconocimiento del talento femenino.
- Introducir y actualizar en la página web un espacio específico para alojar contenidos informativos y de promoción de las actuaciones realizadas dentro del Pdl.
- Facilitación y seguimiento de promociones para personas con jornada adaptada, reducida, personas dependientes a cargo, y familias monomarentales y monoparentales.
- Asegurar la presencia de mujeres en todos los niveles organizativos, incluyendo los órganos de representación, tanto en la parte social como empresarial.
- Garantía de reserva de puesto de trabajo durante la excedencia. Dicho período será computable a efectos de antigüedad para poder participar en convocatorias de traslado y ascenso, además de mantener todos los beneficios sociales.
- Garantía de que los permisos de conciliación no afecten negativamente a la promoción profesional y a las condiciones laborales.
- Realizar un estudio salarial de toda la plantilla en el que se analicen las retribuciones medias de las mujeres y de los hombres, por categorías y puestos, retribuciones fijas y variables, con desglose de la totalidad de los conceptos salariales y extrasalariales, así como criterios para su percepción.

Acciones revisión bibliográfica

- Publicar las promociones de empleo no discriminatorias y neutrales en género, con lenguaje inclusivo y no sexista.
- En la promoción del personal contemplar con perspectiva de género la experiencia y las necesidades de las mujeres con respecto a la organización y a las exigencias físicas de las tareas y puestos de trabajo.
- Incentivar la participación equitativa de mujeres y hombres en las tomas de decisiones y evaluación de candidaturas a lo largo de todo el proceso de promoción.
- Evaluación de razones e informes sobre el descarte de candidaturas femeninas para su promoción en puestos donde las mujeres están infrarrepresentadas.

6.2.4. Conciliación corresponsable

La corresponsabilidad es indispensable para la igualdad real, se refiere a la distribución equitativa de responsabilidades y tareas entre mujeres y hombres en el ámbito personal, familiar, doméstico, laboral y social. Implica reconocer la afectación que supone para las mujeres la doble y la triple presencia, y actuar para promover la participación activa sin distinción de género en todas las esferas de la vida, compartiendo tanto las labores de cuidado y domésticas como las responsabilidades profesionales y sociales.

En el contexto laboral, la corresponsabilidad se traduce en políticas y medidas que eviten la doble y la triple presencia facilitando el equilibrio entre la vida laboral, personal y familiar de mujeres y hombres. Esto puede incluir, entre otras medidas, la implementación de horarios flexibles, jornadas adaptadas, permisos compartidos y programas de apoyo para el cuidado corresponsable.

Una vez tenidas en cuenta las consideraciones anteriores, se proponen las siguientes pautas de integración:

Acciones concretas empresas

- Asistencia en establecimientos residenciales con cuidados sanitarios. Sector terciario. Plantilla: 209.
 - Acción 1: cuando un hombre solicite la reducción de jornada acumulada por lactancia de menores de 9 meses, se le concederá un día más.
 - Acción 2: las personas con situación de dependencia en su hogar (menores con discapacidad, mayores con dependencia o enfermedades crónicas) y familias monomarentales y monoparentales podrán adoptar medidas de ordenación del tiempo de trabajo, como por ejemplo turnos fijos de mañana o tarde.
- Fabricación de tejidos. Sector secundario. Plantilla: 68. En cuanto a la posibilidad de conciliación de la vida laboral, las personas que trabajan en la oficina tienen mayores facilidades para poder acogerse a alguna medida de conciliación familiar. No obstante, las personas que trabajan en el taller, casi en su totalidad hombres, no tienen las mismas facilidades ya que trabajan por turnos.
 - Acción 1: se propone la elaboración de un cuestionario y sistemas de seguimiento para identificar necesidades y barreras en cuanto al uso corresponsable de las medidas de conciliación.
 - Acción 2: se propone la participación de las personas trabajadoras en la ordenación de sus turnos de trabajo.
 - Acción 3: se establece priorizar en las próximas contrataciones y promociones la presencia de mujeres en el taller.
- Otras actividades asociativas. Sector terciario. Datos no públicos. El 100 % de la plantilla de mujeres y hombres, tienen una jornada de mañana y tarde. Esta distribución puede operar como obstáculo, en relación con la conciliación corresponsable de la vida personal y familiar.
 - Acción: se propone flexibilidad horaria, jornada laboral coincidente con el horario escolar, y establecimiento de una política de luces apagadas (medida de conciliación que consiste en que las luces de la oficina se apaguen a una determinada hora por la tarde).

Acciones genéricas empresas

- Establecer medidas más allá de las legalmente establecidas para facilitar la conciliación corresponsable permitiendo compatibilizar la vida personal, familiar y laboral (flexibilidad horaria, adaptación de la jornada, ampliación y acumulación de permisos, alternativas para cubrir ausencias temporales, ayudas para servicios de guardería/escolares, entre otras).
- Formación y difusión de buenas prácticas a toda la plantilla, promoviendo los principios de igualdad y conciliación corresponsable.

Acciones revisión bibliográfica

- Promover medidas específicas de conciliación corresponsable, como la participación equitativa de hombres y mujeres en el uso de permisos y reducciones de jornada.
- Creación y divulgación de una guía de recursos y medidas de conciliación corresponsable.
- Disponer de licencia retribuida para acompañar a clases de preparación al parto y exámenes prenatales.
- Incluir permisos/ bolsa de horas/excedencias para tratamientos de reproducción asistida y gestiones relacionadas con adopciones.
- Impulsar y sensibilizar en la importancia de la corresponsabilidad de los hombres en las tareas de cuidados y domésticas, así como en el reparto equitativo del tiempo para lograr una conciliación efectiva.
- Realizar campañas de difusión y actualización para informar a todo el personal sobre las medidas de flexibilidad horaria, adaptación de jornada, permisos, licencias y reducciones de jornada disponibles.

6.2.5. Teletrabajo y trabajo a distancia

El teletrabajo, y de manera más general el trabajo a distancia, no son herramientas destinadas a la conciliación. Aun así, si se establecen las pautas adecuadas pueden contribuir en ese sentido, siendo para ello necesario un uso corresponsable, teniendo presente:

- Que se distribuya de forma equitativa entre mujeres y hombres.
- Que no suponga perpetuar el rol de cuidado de la mujer convirtiéndose en una discriminación.
- Que no comporte una dificultad para acceder a la información y formación.
- Que no afecte a la promoción, a la retribución salarial y a los complementos salariales.
- Eliminar mitos sobre la falta de control o la baja productividad asociada a este tipo de trabajo.
- Establecer un calendario para las videollamadas en un horario laboral acordado previamente facilitando la conciliación corresponsable.
- Garantizar la desconexión digital: mediante medidas preventivas, creación y divulgación de un protocolo de desconexión digital, etc.
- Formar en competencias digitales y en el uso responsable de las herramientas digitales y la desconexión tecnológica.

Acciones concretas empresas

- Otras actividades auxiliares a seguros y fondos de pensiones. Sector terciario. Plantilla: 466.
 - Acción: se establece un modelo de trabajo mixto combinando trabajo presencial y trabajo a distancia para toda la plantilla incentivando una distribución equitativa entre mujeres y hombres.
- Otras actividades sanitarias. Sector terciario. Plantilla: 1203.
 - Acción: analizar las desigualdades en materia de solicitud y duración de los permisos de conciliación con comparativa entre puestos presenciales y no presenciales.

6.3. Actividad preventiva

6.3.1. Evaluación de riesgos

La LPRL establece en su artículo 15 los principios de la acción preventiva, la obligación de evitar los riesgos y de evaluar aquellos que no se puedan evitar, y en concreto en su apartado 15.1 d):

Adaptar el trabajo a la persona, en particular en lo que respecta a la concepción de los puestos de trabajo, así como a la elección de los equipos y los métodos de trabajo y de producción, con miras, en particular, a atenuar el trabajo monótono y repetitivo y a reducir los efectos de este en la salud. (LPRL).

Se incluye, por tanto, la perspectiva de género cuando indica la obligación de adaptar a la persona los puestos de trabajo, equipos, métodos, y organización del trabajo.

Asimismo, el artículo 3.1 del RSP, define la evaluación de riesgos laborales de la siguiente manera:

La evaluación de riesgos como el proceso dirigido a estimar la magnitud de aquellos riesgos que no hayan podido evitarse, obteniendo la información necesaria para que el empresario esté en condiciones de tomar una decisión apropiada sobre la necesidad de adoptar medidas preventivas y, en tal caso, sobre el tipo de medidas que deben adoptarse. (RSP).

Integrar la perspectiva de género en PRL supone observar la realidad de los riesgos en la empresa desde un prisma diferente. En este sentido, con carácter previo a realizar la evaluación de riesgos, se recomienda prestar especial atención a:

- La segregación horizontal y vertical presente en la empresa tanto a nivel de puestos de trabajo como de tareas.
- Identificar si existen mujeres en puestos masculinizados y hombres en puestos feminizados.
- Evitar los estereotipos que invisibilizan los trabajos de las mujeres y consideran que son seguros y exentos de riesgos.
- Tener presente que frecuentemente los métodos utilizados en la evaluación de riesgos se focalizan en los daños físicos y de carácter inmediato más vinculados a los trabajos masculinizados, obviando otros riesgos más "invisibles" como los de tipo psicosocial que afectan de forma más preminente a las mujeres.
- Garantizar que no se impedirá el acceso de una mujer a un puesto, tarea o zona de trabajo por falta de adaptación física del mismo.
- Consultar a las personas trabajadoras sobre su percepción de los riesgos, especialmente incentivando la participación de las trabajadoras en todas las cuestiones que tienen que ver con la seguridad y salud en su puesto de trabajo/tareas.
- Analizar con perspectiva de género las diferencias y desigualdades encontradas a nivel de puestos y tareas, y profundizar en sus posibles causas.

Una vez tenidas en cuenta las consideraciones anteriores, se proponen las siguientes pautas de integración:

Acciones concretas empresas

- Hoteles y alojamientos similares. Sector terciario. Plantilla: 146. Las reducciones de jornada las disfrutaban 10 mujeres y 5 hombres. Se observa segregación ocupacional en determinados puestos, en los puestos directivos y administrativos hay 6 hombres y 1 mujer. En mantenimiento hay 1 mujer frente a 8 hombres. En pisos son 24 mujeres y 4 hombres (ninguno de ellos ejerce de limpiador de pisos como tal, realizan limpieza de zonas comunes y trabajos de jardinería).
 - Acción: para la identificación y análisis de los riesgos, recoger los datos segregados por sexo, teniendo en cuenta las condiciones de trabajo, puesto de trabajo, tipo de tarea, potenciales situaciones de violencia.
- Fabricación de azulejos y baldosas de cerámica. Sector secundario. Plantilla: 83.
 - Acción 1: Los riesgos que afectan de distinta forma a mujeres y hombres deben reflejarse en las fichas informativas evitando el uso de fichas con riesgos estandarizados.

- Acción 2: La evaluación de riesgos no solo se efectúa a nivel de puesto de trabajo, sino que se verifica además si mujeres y hombres que trabajan en el mismo puesto desarrollan las mismas tareas y de forma similar. Para cada tarea y actividad hay que contemplar una serie de aspectos y considerar la variable “sexo” en cada uno de estos:
 - Lugares de trabajo: indicar quién accede.
 - Equipos de trabajo: indicar las personas que lo utilizan y sus características.
 - Factores ambientales (ruido, temperatura, etc.): identificar a las personas expuestas.
 - Factores ergonómicos (manejo manual de cargas, manipulación de personas, movimientos repetitivos): identificar a las personas expuestas.
 - Factores psicosociales (organización del trabajo): crear unidades de análisis.
- Investigación y desarrollo experimental en biotecnología. Sector terciario. Plantilla: 322. En los grupos de Oficial de 1.ª, 2.ª, 3.ª y Pastor encontramos 60 hombres frente a 33 mujeres. En otras categorías de campo, 28 hombres frente a 6 mujeres, se refleja una concentración del colectivo masculino en los trabajos agrícolas y ganaderos, así como en los trabajos de mantenimiento de instalaciones.
 - Acción: teniendo en cuenta la segregación horizontal y la división sexual del trabajo, revisar en cada puesto las tareas concretas realizadas para asegurar que no existan tareas sesgadas por razón de género.

Acciones genéricas empresas

- Asegurar que las personas, tanto de la propia empresa como externas, que realizan las evaluaciones de riesgos disponen de información y formación en PRL con perspectiva de género.
- Fomentar la implicación de las mujeres en el proceso de evaluación reflejo de sus opiniones, experiencias, conocimientos y capacidades.

Acciones revisión bibliográfica

- Tener presentes las diferencias biológicas por sexo y las desigualdades socioculturales por género en la evaluación de riesgos.
- Identificación preliminar y desagregada por sexo de los riesgos percibidos por parte de las personas que realizan las tareas.
- Considerar las características de los locales, instalaciones, procedimientos de trabajo, equipos, herramientas, utensilios, materiales, productos, EPI, y el uso que se hace de los mismos teniendo en cuenta mujeres y hombres.
- Tener en cuenta a las personas trabajadoras a tiempo parcial, con reducción de jornada, en situación de permisos, incapacidad temporal, etc. que pudieran no estar presentes en el momento de la evaluación.
- La elaboración y presentación de los resultados de la evaluación deberá incluir la variable sexo y puesto de trabajo/tarea de forma transversal, así como cualquier otra información que se considere relevante en función de cada supuesto.
- Establecer sistemas de monitoreo y análisis que recojan los datos desagregados por sexo, permitiendo identificar patrones desiguales en la exposición y diferencias en los efectos de los riesgos laborales.

6.3.2. Planificación de la actividad preventiva

La LPRL establece que la PRL deberá integrarse en el sistema general de gestión de la empresa, tanto en el conjunto de sus actividades como en todos los niveles jerárquicos de ésta, a través de la implantación y aplicación del PPRL. Los instrumentos esenciales para la gestión y aplicación del PPRL son la evaluación de riesgos laborales y la planificación de la actividad preventiva; regulándose ésta según lo establecido en el artículo 16 de la LPRL, y desarrollándose en los artículos 8 y 9 del RSP.

A partir de la evaluación de riesgos laborales, donde los riesgos se han identificado y valorado, se planifican las actividades y medidas preventivas para evitar, minimizar o controlar los riesgos detectados. Siguiendo la normativa es necesario asignar tiempo, coste económico, personas responsables y medios para su realización, siendo prioritario que tanto en la toma de decisiones que implica este proceso como en la asignación de responsabilidades se incentive la participación de las personas trabajadoras, y en concreto de las mujeres.

Podemos definir la “planificación de medidas preventivas” como el proceso de identificar, desarrollar y poner en práctica acciones específicas diseñadas para evitar, minimizar o controlar los riesgos laborales en un entorno de trabajo.

Una vez tenidas en cuenta las consideraciones anteriores, se proponen las siguientes pautas de integración:

Acciones concretas empresas

- Investigación y desarrollo experimental en biotecnología. Sector terciario. Plantilla: 322.
 - Acción: Crear un grupo de trabajo con la participación de las trabajadoras para introducir el enfoque de género en las medidas preventivas a adoptar en las categorías de trabajo ocupadas por mujeres, instar a que puedan dar su opinión en la aplicación de las mismas.
- Otras actividades de impresión y artes gráficas. Sector terciario. Plantilla: 127.
 - Acción: el Comité de Igualdad de la empresa recopilará las medidas implantadas en PRL dirigidas específicamente a las mujeres, con esta información redactará un tríptico divulgativo que se revisará anualmente y se difundirá de la forma que considere más adecuada.
- Fabricación de carrocerías para vehículos de motor; fabricación de remolques y semirremolques. Sector secundario. Plantilla: 411. Se relaciona la diferenciación del reparto de tareas entre mujeres y hombres en planta con la escasa mecanización de algunos procesos.
 - Acción: tener en cuenta la evolución técnica para la revisión de los procedimientos de trabajo en planta y valorar la introducción de nuevos equipos y maquinaria.

Acciones genéricas empresas

- Asegurar que las personas que desarrollan las medidas preventivas, tanto de la propia empresa como externas, disponen de información y formación en PRL con perspectiva de género.
- Revisar los procedimientos de trabajo teniendo en cuenta la perspectiva de género.
- Tener en cuenta que las medidas preventivas no deben estar focalizadas solo en evitar los accidentes de trabajo, sino que tienen que ir dirigidas a reducir la exposición a cualquier tipo de riesgo, incluyendo aquellos que pueden dar lugar a EP o enfermedades relacionadas con el trabajo que afectan en mayor medida a las mujeres.

Acciones revisión bibliográfica

- Tener presentes las diferencias biológicas por sexo y las desigualdades socioculturales por género en el diseño y aplicación de las medidas preventivas.
- Tener en cuenta si hay desigualdades/diferencias entre mujeres y hombres en el acceso a las actividades preventivas.
- En la planificación general de las medidas preventivas valorar qué nivel de priorización tienen las medidas destinadas a la prevención en puestos de trabajo y tareas realizadas por mujeres.
- Analizar de forma desagregada por sexo las consultas y quejas en relación con las condiciones de trabajo y las medidas preventivas correspondientes.
- Disponer de EPI, ropa de trabajo, equipos y materiales diseñados y correctamente adaptados con perspectiva de género para asegurar también la protección de las mujeres frente a todos los riesgos.
- Realizar acciones de información y formación con perspectiva de género sobre los distintos riesgos a los que están expuestas las personas trabajadoras y las medidas preventivas correspondientes para evitarlos/protegerse de ellos.

6.3.3. Disciplinas preventivas

6.3.3.1. Seguridad en el trabajo

La seguridad en el trabajo es la disciplina preventiva que tiene como objeto eliminar o reducir los riesgos que pueden derivar en un accidente de trabajo, engloba el conjunto de técnicas, procedimientos y recursos aplicados a la eficaz prevención y protección frente a los accidentes. Se trata de una disciplina preventiva históricamente relacionada con sectores masculinizados, empleos y tareas considerados especialmente peligrosos y donde existen directrices normativas específicas en materia de seguridad y salud. La segregación laboral, tanto horizontal como vertical, resulta determinante en la desigual exposición de mujeres y hombres a este tipo de riesgos en el lugar de trabajo.

Una vez tenidas en cuenta las consideraciones anteriores, se proponen las siguientes pautas de integración:

Acciones concretas empresas

- Fabricación de azulejos y baldosas de cerámica. Sector secundario. Plantilla: 83.
 - Acción: realizar la gestión de compras teniendo en cuenta la perspectiva de género en la adquisición de maquinaria, herramientas, equipos de trabajo, dispositivos de emergencias, materiales, productos, EPI, ropa de trabajo.
- Investigación y desarrollo experimental en biotecnología. Sector terciario. Plantilla: 322.
 - Acción 1: revisar los procedimientos e instrucciones de equipos de trabajo y maquinaria incorporando equitativamente en las tareas a mujeres y hombres, de forma que no se tome como referencia al prototipo masculino.
 - Acción 2: revisar los materiales de formación evitando los estereotipos de género y el uso de lenguaje sexista. Por ejemplo, en los procedimientos y en el material didáctico relativos a los puestos de trabajo y a los equipos y maquinaria, evitar utilizar términos como “supervisor/ administrativa”, asociando con sesgo de género a cada puesto unos equipos y maquinaria u otros.
 - Acción 3: potenciar la acogida y el aprendizaje de las mujeres por parte de las personas responsables de áreas en las categorías profesionales más masculinizadas.

Acciones genéricas empresas

- Tener en cuenta la segregación ocupacional en tanto que los sectores estrechamente ligados con la seguridad son sectores masculinizados, como por ejemplo la construcción y la industria, e identificar los riesgos a los que se enfrentan las mujeres que trabajan en ellos.
- Crear un grupo de trabajo para analizar la información proveniente de las instrucciones de los equipos de trabajo recogiendo las diferencias significativas con relación al sexo y respecto a las medidas preventivas aplicables a su uso.
- Procurar organizar los equipos de emergencia con una participación equitativa de mujeres y hombres.

Acciones revisión bibliográfica

- Aplicar la perspectiva de género en el diseño y adecuación de los lugares de trabajo, vestuarios y servicios.
- Tener presente que los pictogramas y la señalización de los espacios de trabajo, la señalización de seguridad y la señalización de los dispositivos de emergencia tenga carácter inclusivo y no sexista.
- Limitar el acceso a las áreas peligrosas según necesidad de información y formación específica, sin que ello pueda suponer un elemento de discriminación.
- Tener en cuenta la perspectiva de género en el desarrollo de los protocolos de respuesta a incidentes, accidentes y emergencias.

- Tener en cuenta que los mandos de accionamiento, puesta en marcha, dispositivos de alarma, dispositivos de parada de emergencia, sean accesibles para cualquier persona en cuanto a altura, distancia, visibilidad.
- Asegurar que toda la plantilla ha recibido información y formación y está capacitada para actuar en caso de incidente, accidente o emergencia.

6.3.3.2. Higiene industrial

La Higiene industrial es la disciplina cuyo principal objetivo es la aplicación de medidas adecuadas para prevenir y controlar los riesgos, y evitar la aparición de EP por la exposición a los agentes y contaminantes mediante la actuación sobre el medio ambiente de trabajo. Implica identificar los agentes potencialmente peligrosos, medir sus niveles de exposición y evaluar los efectos que pueden tener en la salud de las personas trabajadoras.

Las desigualdades de género suponen una desigual exposición a agentes físicos, químicos y biológicos en mujeres y hombres, asimismo, las diferencias biológicas existentes entre ambos sexos hacen que las consecuencias de esta exposición sobre su salud sean también distintas. Sin embargo, estas desigualdades y diferencias raramente se tienen en cuenta en las evaluaciones de riesgos. El hecho de que las mujeres hayan sido excluidas históricamente de los estudios epidemiológicos dificulta la actividad preventiva para su protección frente a este tipo de agentes, entre otros motivos porque los actuales valores límite de exposición (en adelante, VLE) derivan de estudios en poblaciones mayoritariamente masculinas.

Se asume erróneamente que las dosis de exposición que son seguras para los hombres lo son también para las mujeres, sin evidencia científica que lo sostenga. Así, el cumplimiento de estas dosis de exposición se basa en VLE establecidos (con sesgo de género), y en el uso de EPI diseñados mayoritariamente para hombres. Se obvian, de este modo, las diferencias biológicas existentes relacionadas con procesos hormonales, grasa corporal, masa muscular, espesor de la piel, detoxificación, en relación con la exposición de mujeres y hombres a agentes químicos. Es por ello necesario fomentar la investigación científica con perspectiva de género en la exposición y en los efectos de agentes físicos, químicos y biológicos, y utilizar estos hallazgos para actualizar regulaciones y prácticas preventivas.

Una vez tenidas en cuenta las consideraciones anteriores, se proponen las siguientes pautas de integración:

Acciones concretas empresas

- Actividades de construcción especializada. Sector secundario. Plantilla: 36
 - Acción: establecer reuniones periódicas del Comité de Igualdad para analizar la información diferenciando por sexo los riesgos y las medidas de protección incluidas en las fichas de datos de seguridad de los productos empleados.
- Fabricación de tejidos de punto. Sector secundario. Plantilla: 68. Se observa un número elevado de casos de afecciones cutáneas, principalmente dermatitis en las manos, en las trabajadoras.
 - Acción 1: reevaluación de los puestos de trabajo afectados teniendo en cuenta la posible doble exposición a productos químicos debida al trabajo remunerado y al trabajo doméstico.
 - Acción 2: adecuación de los EPI.
- Fabricación de otra maquinaria para usos específicos. Sector secundario. Plantilla: 42. Se observa una segregación en el uso de los equipos por parte de mujeres y hombres de un mismo puesto de trabajo, suponiendo una mayor exposición de las mujeres a vibraciones mano-brazo y de los hombres a vibraciones de cuerpo entero.
 - Acción 1: analizar cómo el reparto de tareas establecido deriva en el uso de los distintos equipos, estableciendo procedimientos para asegurar la rotación de tareas entre mujeres y hombres.
 - Acción 2: tener presente esta desigual exposición en la vigilancia de la salud.

Acciones genéricas empresas

- Ante la falta de VLE que tengan en cuenta las diferencias entre mujeres y hombres aplicar, si fuera necesario, “el principio de precaución” (proteger la salud y seguridad de las personas trabajadoras ante posibles riesgos, incluso cuando no se pueda demostrar con certeza la existencia o la magnitud de esos riesgos).
- Realizar evaluaciones de riesgo por exposición a agentes químicos considerando el sexo de la persona expuesta.
- Tener presente los síndromes relacionados, entre otros factores, con la exposición a químicos, como la sensibilidad química múltiple, el síndrome del edificio enfermo, el síndrome de fatiga crónica y la fibromialgia.
- Disponer de un listado de los agentes físicos, químicos y biológicos utilizados por puesto y tarea, así como de los generados en los procesos de trabajo, y de sus posibles efectos sobre la salud, segregando la información por sexo.

Acciones revisión bibliográfica

- Para la identificación y análisis de los riesgos, físicos, químicos y biológicos, recoger los datos desagregados por sexo, teniendo en cuenta las condiciones laborales, puesto de trabajo y tipo de tarea.
- Tener en cuenta la segregación ocupacional y las consecuencias de ello en materia de PRL, por ejemplo:
 - Los agentes físicos, como el ruido y las vibraciones, suelen estar relacionados con sectores masculinizados, aunque en determinadas ocupaciones feminizadas como las cadenas de montaje hay un número elevado de mujeres que utilizan herramientas vibratorias pudiendo presentar exposición principalmente a vibraciones mano-brazo.
 - La exposición a radiaciones ionizantes está relacionada con el sector sanitario, presentando las mujeres expuestas una mayor vulnerabilidad a desarrollar ciertos tipos de cánceres, efectos en la salud reproductiva y durante el embarazo.
 - Las mujeres presentan en mayor medida una doble exposición a agentes químicos debido a que pueden estar expuestas a estos agentes tanto en el ámbito laboral como en el doméstico (productos de limpieza, terapias hormonales, cosmética), desconociéndose los efectos que puede tener sobre su salud esta multi exposición combinada a los mismos.
 - La exposición a sustancias de riesgo biológico se relaciona con el sector sanitario, sociosanitario, educación, limpieza, peluquería, y veterinaria, sectores altamente feminizados y supuestamente considerados de bajo riesgo.
- Disponer de información sobre cómo afectan de manera concreta los agentes físicos, químicos y biológicos sobre la salud reproductiva:
 - En el caso de las mujeres puede verse alterado el ciclo menstrual, causar un desequilibrio hormonal, afectar la capacidad y el periodo de embarazo y lactancia, y aumentar el riesgo de enfermedades como la osteoporosis, afectaciones cardíacas y determinados cánceres.
 - En el caso de los hombres, puede verse afectada la cantidad, forma y desplazamiento de los espermatozoides, presentar dificultades para la fecundación o bien ocasionar problemas en el futuro desarrollo del feto.
- Tener presente en cuanto a la exposición al ruido las diferencias en la percepción auditiva entre mujeres y hombres, y el tipo de tareas realizadas con motivo de la segregación ocupacional.
- Tener en cuenta en la exposición a radiaciones no ionizantes el riesgo de los campos electromagnéticos durante el periodo de embarazo, y el mayor riesgo de cáncer de piel en las mujeres por exposición a la radiación ultravioleta.
- Tener en cuenta las condiciones ambientales como calor, frío, humedad, iluminación, la afectación térmica en la salud reproductiva, y en periodos como el embarazo y la menopausia.

- Tener presentes aquellas sustancias químicas que se consideran particularmente preocupantes y tienen impactos diferentes en mujeres y hombres, habiendo tres grupos principales:
 - Sustancias persistentes bioacumulables y tóxicas, como los contaminantes orgánicos persistentes.
 - Disruptores endocrinos que pueden tener diversos efectos sobre el sistema hormonal, con consecuencias como cáncer de mama en las mujeres y cáncer de testículo y próstata en los hombres. También pueden generar daños y alteraciones del sistema reproductor, muerte embrionaria y fetal, malformaciones en la descendencia. Algunas sustancias consideradas disruptores endocrinos son los ftalatos (utilizados en la fabricación de envases de plástico), los bisfenoles, alquilfenoles y benzofenonas (que se usan en la fabricación de plásticos, cosméticos y productos de limpieza), los parabenos (en productos cosméticos), el triclosán (en productos de peluquería), el estireno (en pinturas), las dioxinas, furanos y bifenilos policlorados (que se encuentran en lubricantes y residuos industriales), los pesticidas, herbicidas, fungicidas (que se aplican en la agricultura y control de plagas) y las hormonas sintéticas (utilizadas en el (en pinturas), las dioxinas, furanos y bifenilos policlorados (que se encuentran en lubricantes y residuos industriales), los pesticidas, herbicidas, fungicidas (que se aplican en la agricultura y control de plagas) y las hormonas sintéticas (utilizadas en el engorde de ganado y en algunos tratamientos médicos).
 - Metales pesados como el cadmio, el hierro o el mercurio, dándose una mayor retención de estos en las mujeres por la disminución del hierro corporal derivado de la menstruación. Asimismo, la pérdida progresiva de calcio óseo (osteoporosis) durante la menopausia puede provocar que el plomo retenido en los huesos se libere al torrente sanguíneo.
- Valorar que las sustancias químicas liposolubles se acumulan en mayor medida en el caso de las mujeres debido a que su contenido de grasa corporal es superior en un 15% aproximadamente al de los hombres. Esto sucede con algunos disolventes como el benceno y el cloruro de metileno los cuales una vez acumulados en el tejido adiposo podrían ser liberados posteriormente y ejercer un efecto tóxico prolongado incluso después de haber cesado la exposición.
- Tener presente que los productos tóxicos penetran más fácilmente en el sistema nervioso si están mediados por estrógenos (hormona predominante en las mujeres), y en situaciones de anemia y de carencia de hierro (lo que ocurre mayoritariamente en el caso de las mujeres debido al ciclo menstrual).
- Tener en cuenta que la toxicidad de los agentes químicos varía a lo largo de los ciclos vitales de la mujer debido a las distintas fases hormonales.

6.3.3.3. Ergonomía

La ergonomía es la disciplina preventiva que tiene como objetivo adaptar el puesto de trabajo a la persona trabajadora tanto desde el punto de vista físico, cognitivo y ambiental. Según la Asociación Española de Ergonomía (AEE), la ergonomía es “el conjunto de conocimientos de carácter multidisciplinar aplicados para la adecuación de los productos, sistemas y entornos artificiales a las necesidades, limitaciones y características de sus usuarios/as, optimizando la eficacia, seguridad y bienestar” (AEE, s.f.).

Por lo tanto, para lograr el objetivo principal que es la adaptación de los espacios de trabajo, las tareas, los equipos y las herramientas a las características de las personas, se tendrán en cuenta tanto las desigualdades socioculturales como las diferencias biológicas y antropométricas (altura, complexión, fuerza muscular, etc.).

Las condiciones de trabajo de las mujeres implican factores de riesgo específicos relacionados con los TME, debido a:

- Tipo de tarea que realizan (con posturas estáticas, forzadas, repetitivas y de precisión).
- Movilización de personas frente a manipulación manual de cargas.
- Mayor exposición al riesgo al estar más tiempo en un mismo puesto (“suelo pegajoso”).
- Doble exposición laboral y extralaboral (trabajo doméstico, especialmente si tienen personas dependientes a su cargo).

- Herramientas y útiles no adaptados a sus medidas antropométricas.
- Diferente constitución física.
- Tensión laboral provocada por ritmo elevado de trabajo, exposiciones prolongadas, falta de pausas de recuperación, monotonía y repetitividad, falta de autonomía, mayor precariedad laboral (contrato temporal, jornada parcial, menores posibilidades de promoción). Se relaciona la tensión laboral con el dolor de espalda principalmente en su zona superior.
- Menor reconocimiento del riesgo asociado a los trabajos feminizados, justificando los daños con causas biológicas o con el trabajo doméstico, dándose desconocimiento e infravaloración de los problemas de salud de origen laboral.

Una vez tenidas en cuenta las consideraciones anteriores, se proponen las siguientes pautas de integración:

Acciones concretas empresas

- Investigación y desarrollo experimental en biotecnología. Sector terciario. Plantilla: 322. En los puestos masculinizados se percibe una falta de adaptación de las herramientas para su uso por las trabajadoras.
 - Acción 1: revisar el procedimiento de compras para la adquisición de herramientas que se adapten a la antropometría de la población trabajadora.
 - Acción 2: realizar formación específica para las trabajadoras, introduciendo la dimensión de género en los TME, y proporcionando pautas y recomendaciones siguiendo las Notas Técnicas de Prevención 657 y 658: Los trastornos musculoesqueléticos de las mujeres I y II (INSST, 2004).
- Limpieza general de edificios. Sector terciario. Datos no públicos. Se observa segregación horizontal en cuanto a los puestos y tareas, las mujeres limpian despachos y baños, y los hombres limpian cristales y usan enceradoras.
 - Acción 1: tener presente esta segregación en la evaluación de riesgos ergonómicos en cuanto a diferentes exigencias biomecánicas (como las posturas adoptadas y los movimientos repetitivos realizados) y equipos de trabajo, ritmo y autonomía.
 - Acción 2: respecto a los equipos de trabajo, tener en cuenta el peso de aspiradoras y enceradoras, vibraciones, dimensiones de las fregonas, estabilidad del cubo, sistema de escurrido.

Acciones genéricas empresas

- Realizar evaluaciones ergonómicas que consideren las diferencias, anatómicas y fisiológicas, entre mujeres y hombres, identificando los riesgos específicos y ajustando las condiciones de trabajo en consecuencia.
- Considerar los riesgos y trastornos ergonómicos que afectan a las mujeres con mayor frecuencia que a los hombres, a fin de implementar las medidas preventivas adecuadas.
- Implementar programas con perspectiva de género que promuevan pausas regulares y ejercicios de estiramiento, diseñados para prevenir la fatiga muscular y los TME.

Acciones revisión bibliográfica

- Tener en cuenta la segregación ocupacional y su afectación, por ejemplo, en el doble rol de cuidadora de las mujeres, al superponerse el empleo con el trabajo de cuidados no remunerado.
- Tener en cuenta las condiciones de especial penosidad (como repetitividad, posturas forzadas, manejo de cargas) en las tareas realizadas por mujeres.
- Tener presente la diferenciación de tareas entre mujeres y hombres en un mismo puesto de trabajo, por ejemplo, si para una misma tarea las mujeres realizan más trayectos porque pueden transportar menos peso en cada viaje.
- Incorporar metodologías que contemplen la perspectiva de género y que tengan en cuenta la aplicación de los factores de corrección necesarios.
- Realizar tablas antropométricas de la empresa considerando la población trabajadora real.

- Identificar los espacios, puestos de trabajo, tareas, máquinas, herramientas, mobiliario, que deban ser ergonómicamente adaptados a las mujeres.
- Establecer los pesos máximos, la fuerza máxima inicial y sostenida, los alcances, las alturas óptimas para empujes y arrastres, la fuerza de sujeción necesaria, etc. teniendo en cuenta de forma diferenciada a mujeres y hombres.
- Tener en cuenta para calcular el índice de riesgo de la tarea el tipo de población afectada (sexo, edad, situación de embarazo, parto reciente, lactancia, etc.).
- Adquisición de equipos/herramientas que reduzcan el esfuerzo, más ligeras, priorizando que sean extensibles y eléctricas, y teniendo en cuenta el tipo de agarre.

6.3.3.4. Psicología aplicada

La psicología es la disciplina preventiva que estudia los factores de riesgo psicosocial, directamente relacionados con la organización del trabajo y el entorno social, y muy vinculados a la precariedad y a las desigualdades de género. Asimismo, la segregación ocupacional, tanto horizontal como vertical, es determinante en la exposición desigual de mujeres y hombres a los riesgos psicosociales ya que de manera general las profesiones feminizadas presentan una mayor exposición a este tipo de riesgos.

Las mujeres realizan con mayor frecuencia tareas monótonas, rápidas y repetitivas, con escasa presencia en puestos de decisión ("techo de cristal"), menor autonomía y control, falta de participación, de reconocimiento, de apoyo de superiores, mayor inseguridad laboral y menores posibilidades de formación, desarrollo y promoción profesional ("suelo pegajoso").

En cuanto a los puestos de trabajo correspondientes a sectores feminizados, presentan una mayor precariedad, menor reconocimiento, temporalidad, jornadas parciales y bajos salarios.

Destaca también el hecho de que las mujeres tienen mayor riesgo de exposición a situaciones de violencia y discriminación, como el acoso laboral, el acoso por razón de sexo y el acoso sexual, debido, entre otros motivos, a su mayor contacto con la clientela y con personas usuarias en sectores como el sociosanitario y el educativo.

Por último, cabe señalar el riesgo de la doble y la triple presencia, ya que son las mujeres las que continúan asumiendo mayoritariamente el trabajo de cuidados no remunerado, estando además infrarrepresentadas en los diferentes órganos de decisión.

Una vez tenidas en cuenta las consideraciones anteriores, se proponen las siguientes pautas de integración:

Acciones concretas empresas

- Investigación y desarrollo experimental en biotecnología. Sector: terciario. Plantilla: 322. En relación con la doble presencia, se ha facilitado un cuestionario a las personas trabajadoras, recibiendo las siguientes respuestas: manifiestan tener a su cargo cuidado de hijos/as 45 mujeres frente a 38 hombres, respecto a cuidados de personas dependientes, 15 mujeres responden afirmativamente frente a 10 hombres.
 - Acción 1: realizar una estadística del disfrute de las medidas de conciliación desagregando por sexo, con especial atención a aquellos permisos, licencias, etc. que puedan ser ejercidos por los hombres como copartícipes en la crianza y educación de hijos/as (reducción de jornada, lactancia, permisos de paternidad, excedencia por cuidado de menores, cuidado de personas dependientes).
 - Acción 2: ofrecer asesoramiento al Servicio de Prevención durante las evaluaciones, para favorecer la detección de factores de riesgo psicosocial ligados al género tales como dificultad para la conciliación corresponsable, violencia en sus diversas manifestaciones, discriminación, posibles "techos de cristal", "suelos pegajosos", etc.

- Educación primaria. Sector terciario. Plantilla:53.

Acción: tras la evaluación de riesgos psicosociales, se pone en marcha un grupo de trabajo para la elaboración de un protocolo específico de actuación frente a la violencia externa a la que están sometidas las docentes.

- Establecimientos de bebidas. Sector: terciario. Se realiza la evaluación de riesgos psicosociales mediante cuestionario, mostrando diferencias significativas entre mujeres y hombres, principalmente en los factores de "Interés por la persona trabajadora/compensación" y en "Desempeño de rol".
 - Acción: se realiza triangulación metodológica complementando la información cuantitativa con metodologías cualitativas, concretamente grupos focales, en aquellas áreas donde se han identificado diferencias.

Acciones genéricas empresas

- Diseñar las tareas teniendo en cuenta priorizar su contenido, y su variación, reduciendo los trabajos monótonos y repetitivos, estableciendo si es necesario rotación en las mismas.
- Aumentar la capacidad de decisión y autonomía de las trabajadoras en sus puestos de trabajo, así como el control sobre el ritmo de trabajo.
- Fomentar una visión integral de la salud que considere tanto los riesgos físicos como los psicosociales prestando especial atención a las desigualdades de género y diseñando medidas específicas para abordarlas.

Acciones revisión bibliográfica

- Tener en cuenta la segregación ocupacional en la identificación de los puestos de trabajo/tareas que puedan tener especial situación de vulnerabilidad a los riesgos psicosociales.
- Utilizar metodologías de evaluación de riesgos psicosociales incorporando la perspectiva de género, incluyendo además de las condiciones de trabajo información respecto a las condiciones de empleo y retributivas. Valorar complementar las metodologías cuantitativas con cualitativas.
- Crear unidades de análisis teniendo presente la necesidad de conservar el anonimato y la confidencialidad, que aporten información con perspectiva de género más allá de la variable sexo (contrato, salario, jornada, horario, teletrabajo, antigüedad, permisos, personas a cargo, etc.).
- Valorar si la participación de las mujeres en los espacios de representación, en la evaluación de riesgos psicosociales y en concreto para sus condiciones de trabajo, es proporcional a su presencia en la empresa.
- Incentivar la representación paritaria en los espacios de decisión.
- Organizar el tiempo de trabajo de forma que permita compatibilizar la vida laboral, personal y familiar de forma corresponsable.
- Tener presente la doble y la triple presencia y su relación con la corresponsabilidad.

6.3.4. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

El acoso sexual y por razón de sexo es uno de los principales riesgos psicosociales a los que están expuestas las mujeres, "además de constituir expresiones de violencia que atentan contra diversos derechos fundamentales y tienen un efecto devastador sobre la integridad física, psíquica y moral de las personas trabajadoras, especialmente las mujeres" (INMUJERES, 2023b).

El RD 901/2020 establece en su artículo 2.1:

Todas las empresas [...] deberán adoptar, previa negociación, medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, así como promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo. (RD 901/2020).

Asimismo, señala en su artículo 7.1. i) la prevención del acoso sexual y por razón de sexo como materia obligatoria del diagnóstico de los Pdl, desarrollándola en el apartado 7 de su anexo.

En cuanto al cumplimiento de la LOGILS en su artículo 12.1:

Las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten la comisión de delitos y otras conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo, incidiendo especialmente en el acoso sexual y el acoso por razón de sexo [...]. Asimismo deberán arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido víctimas de estas conductas, incluyendo específicamente las sufridas en el ámbito digital. (LOGILS).

Por lo tanto, todas las empresas, independientemente del número de personas trabajadoras, están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral, y a disponer de un protocolo para la prevención e intervención contra el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

Debe tenerse en cuenta además el Convenio 190 sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo de la OIT, en vigor en el ordenamiento jurídico español desde el 25 de mayo de 2023 y que aplica a la violencia y el acoso en el trabajo, que ocurre durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado de este.

Una vez tenidas en cuenta las consideraciones anteriores, se proponen las siguientes pautas de integración:

Acciones concretas empresas

- Otras actividades sanitarias. Sector terciario. Plantilla: 1203. Tras la investigación y resolución de diferentes denuncias por acoso sexual.
 - Acción 1: se propone la revisión y actualización del actual protocolo de actuación contra el acoso sexual y por razón de sexo a través del Comité de Igualdad.
 - Acción 2: se recomienda continuar con la difusión vía e-mail acerca de la grave situación de reiterados casos de acoso sexual y por razón de sexo en la plantilla.
 - Acción 3: elaborar y difundir una declaración pública de tolerancia cero hacia el acoso y la violencia en cualquiera de sus formas. Incluir en la intranet de la empresa.
- Seguros distintos de los seguros de vida. Sector terciario. Plantilla: 1645.
 - Acción: revisar el procedimiento de evaluación de riesgos psicosociales para estudiar la posibilidad de potenciar la prevención del acoso sexual o por razón de sexo.
- Asistencia en establecimientos residenciales para personas mayores. Sector terciario. Plantilla: 193.
 - Acción: se aceptan informes médicos o psicosociales de servicios públicos como acreditación para derechos legales y mejoras en la empresa para víctimas de violencia de género
- Comercio al por mayor no especializado. Sector terciario. Plantilla: 480.
 - Acción 1: formación específica a las delegadas y delegados de prevención sobre acoso sexual y por razón de sexo.
 - Acción 2: establecer un servicio de apoyo psicológico especializado a las personas víctimas de violencia de género a través de la Mutua de la empresa.
- Actividades de los centros de llamadas. Sector terciario. Plantilla: 43. Se amplía el horario de trabajo de dos a tres turnos incluyendo horario nocturno.
 - Acción: revisar el protocolo de acoso sexual y por razón de sexo incluyendo la nocturnidad entre los riesgos asociados a la violencia sexual.

Acciones genéricas empresas

- Elaborar e implementar un protocolo específico para la prevención e intervención ante situaciones de acoso sexual y por razón de sexo, incluyendo el ámbito digital. Contemplando tanto la violencia interna como externa e incluyendo la información y formación necesaria para su aplicación.
- Llevar a cabo una campaña de sensibilización y difusión interna para dar a conocer el protocolo y sus mecanismos de denuncia e investigación.
- Revisión periódica del protocolo de prevención del acoso sexual y por razón de sexo para su adaptación a la realidad de la organización.
- Informar y formar a toda la plantilla en materia de acoso a través de herramientas que favorezcan la sensibilización, la prevención y la actuación.
- Formar sobre prevención de acoso sexual y por razón de sexo al personal que gestione equipos.
- Identificar situaciones de acoso dirigidas a personas que ejercen sus derechos de maternidad y conciliación.
- Informar a las trabajadoras de los recursos y derechos reconocidos a las víctimas de violencia de género en cuanto a permisos, reducciones de jornada, y traslado voluntario de puesto de trabajo.
- Informar a toda la plantilla de las consecuencias de cometer este tipo de conductas.
- Disponer de medidas de acompañamiento a las mujeres en situación de violencia de género, incluyendo el apoyo psicológico. Adaptación del puesto de trabajo y posibilidad de realizar teletrabajo si así se solicita.

Acciones revisión bibliográfica

- Tener presente en la evaluación de riesgos psicosociales aquellos aspectos, tanto internos como externos, que podrían incidir en estos tipos de violencia:
 - Sectores/espacios muy masculinizados.
 - Factores culturales, organizativos, de gestión, de liderazgo.
 - Desigualdad, sexismo, marcados estereotipos de género en los puestos/tareas.
 - Dificultades/ falta de comunicación, falta de apoyo social.
 - Conflictos recurrentes, normalización de la violencia.
 - Permisividad, falta de protocolos, falta de intervención y de sanción ante las denuncias.
 - Trabajo en solitario.
 - Trabajo a turnos, nocturno.
 - Espacios no seguros, espacios aislados, escasa iluminación.
 - Teletrabajo, uso de medios digitales.
- Establecimiento y difusión de una cultura empresarial acorde con una política de tolerancia cero contra cualquier tipo de violencia, y en concreto contra la violencia sexual.
- Unir sinergias contra el acoso laboral, el acoso sexual y el acoso por razón de sexo desde el ámbito de la PRL y de la igualdad.
- Garantizar que las personas responsables del protocolo cuentan con la información y formación necesarias en esta materia.
- Establecer medidas que garanticen la seguridad y confidencialidad de cualquier persona que denuncie una situación de acoso sexual o por razón de sexo.
- Incentivar la participación y el desarrollo de campañas de sensibilización, informativas y formativas respecto a identificar actitudes y situaciones de violencia y su actuación frente a las mismas, incluyendo el ámbito digital.

6.3.5. Vigilancia de la salud

La LPRL en su artículo 22.1 establece que “el empresario garantizará a los trabajadores a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo” (LPRL).

La vigilancia de la salud tiene como objetivo prevenir e identificar los problemas de salud, garantizar el derecho a la misma, y también puede resultar de utilidad para evaluar la eficacia de las intervenciones preventivas. Las desigualdades de género y las diferencias de sexo suponen una afectación distinta en la salud de mujeres y hombres, asociándose a las mujeres mayor proporción de problemas de salud crónicos.

La falta de perspectiva de género en la salud, y en concreto en la salud laboral genera o agrava enfermedades, secuelas físicas, psicológicas y sociales, en la persona afectada, en su entorno y a nivel social. Conviene destacar la relación con la doble y la triple presencia, en cuanto al rol todavía muy mayoritario de las mujeres como principales o únicas cuidadoras con consecuencias sobre su salud que se manifiesta en deterioro físico y mental.

A ello debe sumarse la escasa visibilidad de las EP en los registros oficiales ya que en numerosas ocasiones se registran las afectaciones en la salud por motivo profesional como enfermedad común. Los sesgos de género se aprecian en los tres parámetros utilizados en el cuadro reglamentario de EP (enfermedades, agentes y profesiones) dando lugar a una especial falta de reconocimiento de las EP en los sectores feminizados.

Tener presentes estas desigualdades y diferencias en la planificación de la vigilancia de la salud nos permitirá detectar los distintos patrones visibilizando posibles situaciones de violencia y acoso, así como las enfermedades y sus consecuencias para la salud de toda la población trabajadora.

En cuanto a la situación de embarazo y lactancia, recogida en el siguiente apartado, la normativa actual contempla las condiciones específicas para su protección en el puesto de trabajo quedando mayoritariamente recogida en la actividad preventiva de las empresas. Sin embargo, no suelen contemplarse otros aspectos relacionados con la salud en general, ni de manera concreta con la salud reproductiva de las mujeres como, por ejemplo, alteraciones del ciclo menstrual, menopausia, fertilidad, endometriosis, cáncer de mama y cáncer de ovarios.

Una vez tenidas en cuenta las consideraciones anteriores, se proponen las siguientes pautas de integración:

Acciones concretas empresas

- Actividades de cuidado. Sector terciario. Plantilla: 270.
 - Acción 1: se informa a las trabajadoras del turno de noche sobre el riesgo aumentado de padecer cáncer de mama y la necesidad de informar a su ginecóloga/o y participar en los programas de cribado de cáncer mamario.
 - Acción 2: se consideran trabajadoras especialmente sensibles aquellas mujeres que tengan un historial clínico con antecedentes de cáncer de mama.
- Fabricación de maquinaria para las industrias extractivas y de la construcción. Sector secundario. Plantilla: 42.
 - Acción: incluir productos de higiene menstrual, se incluirán compresas, tampones y copa menstrual en los botiquines de los centros de trabajo facilitando el acceso y asegurando la privacidad de las trabajadoras.
- Fabricación de quesos. Sector secundario. Plantilla: 130.
 - Acción: enfocar la próxima campaña de salud laboral en la sensibilización sobre los estereotipos que se asocian a determinados tipos de enfermedades según género, por ejemplo, las patologías cardíacas a los hombres y la depresión a las mujeres.

Acciones genéricas empresas

- Revisar las políticas de salud con perspectiva de género, desagregando los datos por sexo, y considerando factores físicos, psicosociales, recursos y participación de las personas trabajadoras.
- Implementar un programa para la detección temprana de posibles casos de hipotiroidismo subclínico, especialmente en mujeres de mediana edad.
- Estudiar la posibilidad de incorporar un permiso menstrual que amplíe lo recogido sobre la menstruación incapacitante secundaria en Ley Orgánica 1/2023, de 28 de febrero, por la que se modifica la Ley Orgánica 2/2010, de 3 de marzo, de salud sexual y reproductiva y de la interrupción voluntaria del embarazo.
- Incluir la perspectiva de género en la documentación de vigilancia de la salud: memorias anuales, cuestionarios, protocolos médicos.

Acciones revisión bibliográfica

- Tener en cuenta la perspectiva de género tanto en la vigilancia de la salud individual como colectiva, estudios y registros epidemiológicos.
- Tener en cuenta la infravaloración de las EP en los sectores feminizados.
- Tener presente la perspectiva de género en el análisis de resultados de las evaluaciones de riesgos y en el efecto de estos sobre la salud.
- Analizar si se detectan diferencias entre mujeres y hombres en los motivos de consulta médica.
- Incorporar en el historial clínico laboral los efectos de la doble presencia.
- Analizar las conclusiones de la vigilancia de la salud desagregando por sexo y teniendo en cuenta las condiciones de trabajo y de empleo.
- Tener presente la salud reproductiva más allá del embarazo y la lactancia (ciclos hormonales, menstruación, fertilidad, menopausia, etc.).
- Otros puntos sobre los que se debe prestar especial atención son:
 - Estrés.
 - Ansiedad.
 - Depresión.
 - TME.
- En el caso de solicitud de adaptación del lugar de trabajo por razones de salud, tener en cuenta la perspectiva de género en su valoración y resolución.
- Incentivar la participación y el desarrollo de campañas de sensibilización, informativas y formativas para hacer visibles las diferencias en la salud de mujeres y hombres, y la promoción de la misma.

6.3.6. Embarazo, parto reciente y lactancia

El artículo 25.2 de la LPRL recoge la protección de la función de reproductiva de las personas trabajadoras y el artículo 26 está dedicado a la protección de la maternidad, estableciéndose en el mismo la obligación empresarial de protección y vigilancia en situación de embarazo, parto reciente y lactancia. Su enfoque está dirigido al ámbito reproductivo de la mujer no contemplando otros aspectos de la salud laboral con perspectiva de género ya comentados en el punto anterior.

Una vez tenidas en cuenta las consideraciones anteriores, se proponen las siguientes pautas de integración:

Acciones concretas empresas

- Otras actividades de impresión y artes gráficas. Sector terciario. Plantilla: 127.
 - Acción: modificar en el convenio de empresa los requisitos para la obtención de aquellos incentivos que actualmente requieren de la "no ausencia" para optar a los mismos, ya que pueden suponer una discriminación principalmente en los casos de maternidad.

- Otras actividades de servicios sociales sin alojamiento. Sector terciario. Plantilla: 49.
 - Acción: habilitar en los centros una sala de lactancia climatizada, con sillones, nevera, enchufes, baño, condiciones de intimidad, adaptación horaria y con las dimensiones adecuadas a la plantilla.

Acciones genéricas empresas

- Prestar especial atención a las trabajadoras especialmente sensibles a un embarazo de riesgo, una vez iniciada la gestación y en los periodos de lactancia, haciendo un seguimiento específico desde el servicio de vigilancia de la salud.
- Elaborar y difundir un protocolo para la protección de la seguridad y salud en situación de embarazo, parto reciente y período de lactancia.
- Llevar a cabo un registro de los informes de condiciones de trabajo en situación de embarazo, parto reciente y lactancia, y de las adaptaciones de puestos de trabajo de mujeres emitidos desde el servicio de prevención de riesgos laborales.

Acciones revisión bibliográfica

- La evaluación de riesgos debe incluir una evaluación inicial de todos los puestos de trabajo/ tareas (estén o no ocupados por trabajadoras) para situación de embarazo, parto reciente o lactancia, debiendo revisarse dichas evaluaciones cuando así corresponda.
- Se procederá a la reevaluación en el momento de la comunicación de embarazo, parto reciente o lactancia por parte de una trabajadora que desempeña un puesto con riesgo.
- Asimismo, la empresa ha de disponer del listado de los puestos exentos de riesgos para las trabajadoras en situación de embarazo, parto reciente o lactancia.
- La situación de protección a la que se refiere el artículo 26 de la LPRL no se activa hasta que la empresa tiene conocimiento de la situación de embarazo, parto reciente o lactancia. Esta comunicación tiene un carácter voluntario, y es por lo tanto fundamental informar previamente a las trabajadoras asignadas a puestos de trabajo con riesgo, de la necesidad de comunicar a la empresa esta situación, por ejemplo, si hubiera exposición a agentes teratogénicos que afectan al desarrollo del feto.
- Disponer de EPI y ropa de trabajo adecuados para su uso en situación de embarazo, parto reciente o lactancia.
- Incentivar la participación y el desarrollo de campañas de sensibilización, informativas y formativas para hacer visibles los riesgos y las medidas de protección en situación de embarazo, parto reciente o lactancia.

6.3.7. Equipos de protección individual

El artículo 17.2 de la LPRL establece que “el empresario deberá proporcionar a sus trabajadores equipos de protección individual adecuados para el desempeño de sus funciones y velar por el uso efectivo de los mismos cuando, por la naturaleza de los trabajos realizados, sean necesarios” (LPRL).

Asimismo, el Real Decreto 773/1997, de 30 de mayo, sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud relativas a la utilización por los trabajadores de equipos de protección individual, en su artículo 2.1. define qué se entiende por equipo de protección individual.

En su artículo 5.b) expone que hay que tener en cuenta las condiciones anatómicas, fisiológicas, el estado de salud de la persona trabajadora, y adecuarse a ella tras los ajustes necesarios, debiendo por lo tanto adaptarse a la persona usuaria.

Sin embargo, en la mayoría de los casos el diseño y la fabricación de EPI se realiza con una perspectiva androcéntrica, influye en ello entre otros factores, que son los sectores masculinizados los que presentan un mayor uso de los mismos. Esta falta de perspectiva de género puede derivar en EPI y ropa de trabajo no

adecuada, dando lugar a dificultades para la realización de las tareas e implicando una falta de prevención de los riesgos a ellas asociados.

Para identificar el alcance del género en el uso de los EPI se debe tener presente:

- Definir los procedimientos, puestos y tareas que requieren el uso de los EPI.
- Recoger la información anterior desagregada por sexo.
- Analizar con perspectiva de género si hay diferencias en el uso, teniendo en cuenta la tipología de los EPI.
- En caso de encontrar diferencias de uso, profundizar en las posibles causas, para ello:
 - Se comprobará si los EPI están adaptados para ser utilizados tanto por mujeres como por hombres.
 - Se consultará a las personas trabajadoras su percepción sobre el grado de adecuación de los EPI tratando de indagar si el uso diferencial puede deberse a roles y estereotipos de género.

Una vez tenidas en cuenta las consideraciones anteriores, se proponen las siguientes pautas de integración:

Acciones concretas empresas

- Cultivo de hortalizas, raíces y tubérculos. Sector primario. Plantilla: 577. Se traslada en el Comité de Seguridad y Salud la falta de adaptación de los EPI que utilizan las trabajadoras.
 - Acción: consultar con las empresas proveedoras y priorizar aquellas que faciliten EPI y ropa de trabajo para mujeres, y adaptables a distintas tallas y medidas.
- Fabricación de otras cisternas, grandes depósitos y contenedores de metal. Sector secundario. Datos no públicos.
 - Acción: gestionar la compra de ropa de trabajo para mujeres, y para situación de embarazo y lactancia, actualmente solo se dispone de distintas tallas de un modelo de ropa masculino.

Acciones genéricas empresas

- Revisar que los EPI y la ropa de trabajo estén diseñados teniendo en cuenta la perspectiva de género.
- Tener en cuenta en el tallaje, ajustes y regulaciones la antropometría de la población femenina, y mantener un stock de tallas adecuado.
- Potenciar dentro de las informaciones para la disposición de los EPI la diferenciación de las condiciones anatómicas y fisiológicas de mujeres y hombres.

Acciones revisión bibliográfica

- Realizar la gestión de compras teniendo en cuenta la perspectiva de género en cuanto a los EPI y a la ropa de trabajo.
- Evitar el estándar androcéntrico en los EPI y los estereotipos de género en la ropa de trabajo.
- Promover la participación de las personas trabajadoras en la selección de los EPI, para minimizar el rechazo a su uso y fomentar una percepción positiva hacia los mismos.
- Incentivar la participación y el desarrollo de campañas de sensibilización, informativas y formativas sobre el uso de los EPI con perspectiva de género.

6.3.8. Consulta y participación

La participación y consulta de las personas trabajadoras es clave para garantizar una integración de la PRL en los Pdl. La LPRL establece lo relativo a la consulta y participación en su artículo 18.2:

El empresario deberá consultar a los trabajadores, y permitir su participación, en el marco de todas las cuestiones que afecten a la seguridad y a la salud en el trabajo [...]. Así como en su Capítulo V, Consulta y participación de los trabajadores, artículos del 33 al 39. (LPRL).

Dicha consulta y participación se puede llevar a cabo directamente o mediante la figura de las y los representantes de las personas trabajadoras. La participación de las mujeres en los órganos de representación y de toma de decisiones, y en concreto en materia de PRL, es muy inferior a la de los hombres, debido entre otros factores a su rol en el trabajo de cuidados lo que, como hemos comentado en anteriores apartados, se conoce como triple presencia.

Una vez tenidas en cuenta las consideraciones anteriores, se proponen las siguientes pautas de integración:

Acciones concretas empresas

- Otras actividades asociativas. Sector terciario. Datos no públicos.
 - Acción: la Comisión negociadora del Pdl, compuesta por la representación legal de las personas trabajadoras y de la empresa, priorizará la representación de las mujeres en cada una de las partes. También contará con una persona asesora por cada parte, con voz, pero sin voto.
- Fabricación de otros componentes, piezas y accesorios para vehículos de motor. Sector secundario. Plantilla: 193. El Comité de Empresa está formado por 9 hombres y 1 mujer.
 - Acción: promover la presencia de mujeres en las candidaturas a los órganos de representación tanto en la parte social como empresarial. Se crea para ello un grupo de trabajo con reuniones periódicas, que tenga como cometido la detección de barreras que dificultan la representatividad equitativa entre mujeres y hombres.
- Otras actividades sanitarias. Sector terciario. Plantilla: 1203. Se identifica la necesidad de valorar la percepción de la plantilla respecto la integración de la perspectiva de género en salud laboral.
 - Acción: se realiza un cuestionario y se obtiene como resultado que un elevado porcentaje de mujeres (42,1 %) y de hombres (55,6 %) desconoce si se contemplan las necesidades específicas de las mujeres en la salud laboral. La diferencia entre el porcentaje de mujeres (31,6 %) y de hombres (2,2 %) que no consideran que se aplique esta perspectiva en la salud laboral es considerable, siendo mucho mayor el número de trabajadoras críticas en esta materia.

Acciones genéricas empresas

- Destacar la importancia de la negociación colectiva para establecer medidas de acción positiva que favorezca el acceso de las mujeres al empleo y la igualdad de trato en las condiciones de trabajo.
- Crear un canal de comunicación interno con la plantilla en materia de igualdad de oportunidades que fomente la recogida de inquietudes, propuestas y sugerencias.

Acciones revisión bibliográfica

- Tener presente en la negociación colectiva la introducción de medidas más allá de la legislación vigente para la integración de la perspectiva de género en PRL, la conciliación corresponsable, y las necesidades de cuidados.
- Identificar el número de mujeres y de hombres en todos los espacios de representación, tanto a nivel social como empresarial.
- Incentivar la participación y consulta de las mujeres en los distintos espacios, actividades, y en los órganos de decisión y representación.
- Asegurar que las diferencias en las condiciones laborales (horarios, tipos de contrato, permisos, etc.) no limiten la participación de las personas trabajadoras.
- Establecer espacios de participación y canales de comunicación que permitan superar las principales barreras para la participación de las mujeres:
 - Espacios no mixtos.
 - Métodos que garanticen el anonimato de las personas participantes.
 - Procedimientos que garanticen la participación equitativa dentro de los espacios de reunión.
 - Procesos de participación en horarios que tenga presente la corresponsabilidad en los cuidados y permitan compatibilizar la vida laboral con la personal y familiar.
 - Tener en cuenta la opinión y propuestas de las mujeres respecto a cómo eliminar las barreras que dificultan su participación.
- Establecer los canales de comunicación teniendo en cuenta que tanto el lenguaje como las imágenes y símbolos empleados sean neutrales en género, con lenguaje inclusivo y no sexista.

6.3.9. Información, formación y sensibilización

La información a las personas trabajadoras se regula en el artículo 18.1. de la LPRL:

A fin de dar cumplimiento al deber de protección establecido en la presente Ley, el empresario adoptará las medidas adecuadas para que los trabajadores reciban todas las informaciones necesarias en relación con:

- a) Los riesgos para la seguridad y la salud de los trabajadores en el trabajo, tanto aquellos que afecten a la empresa en su conjunto como a cada tipo de puesto de trabajo o función.
- b) Las medidas y actividades de protección y prevención aplicables a los riesgos señalados en el apartado anterior.
- c) Las medidas adoptadas de conformidad con lo dispuesto en el artículo 20 de la presente Ley. (LPRL).

Por su parte, la formación se regula en el artículo 19:

En cumplimiento del deber de protección, el empresario deberá garantizar que cada trabajador reciba una formación teórica y práctica, suficiente y adecuada, en materia preventiva, tanto en el momento de su contratación, cualquiera que sea la modalidad o duración de ésta, como cuando se produzcan cambios en las funciones que desempeñe o se introduzcan nuevas tecnologías o cambios en los equipos de trabajo. (LPRL).

Además de estos dos conceptos se ha introducido también el concepto de sensibilización, referida al proceso mediante el cual se incrementa la conciencia y la comprensión de una persona o un grupo sobre un tema específico.

Una vez tenidas en cuenta las consideraciones anteriores, se proponen las siguientes pautas de integración:

Acciones concretas empresas

- Asistencia en establecimientos residenciales para personas mayores. Sector terciario. Plantilla: 193.
 - Acción: la empresa se compromete a realizar campañas de sensibilización con diferentes canales de difusión, sobre la perspectiva de género coincidiendo con los días 11 de febrero (día internacional de la mujer y la niña en la ciencia), 8 de marzo (día internacional de la mujer trabajadora), 28 de abril (día mundial de la seguridad y la salud en el trabajo), 17 de mayo (día internacional contra la LGTBIfobia), 28 de junio (día internacional del orgullo LGBTQ+), 29 de octubre (día internacional de los cuidados y el apoyo), y 25 de noviembre (día internacional de eliminación de la violencia contra la mujer).
- Otras actividades de impresión y artes gráficas. Sector terciario. Plantilla: 127.
 - Acción: priorizar para el acceso a la formación ofrecida por la empresa a las personas que han hecho uso de permisos de maternidad, paternidad u otros permisos de conciliación.
- Fabricación de otros productos de caucho. Sector secundario. Plantilla: 276.
 - Acción: incluir en el manual de acogida que se entrega a las nuevas incorporaciones la información sobre permisos, derechos y medidas de conciliación corresponsable.

Acciones genéricas empresas

- Dar a conocer el Pdl a toda la plantilla incorporando datos con relación a su puesta en marcha, finalidad, objetivos, así como las medidas de actuación contempladas en el mismo.
- Incorporar y difundir una guía de lenguaje inclusivo y no sexista que constituya una herramienta para una comunicación en todas las áreas de la organización.
- Sensibilizar y formar a las personas trabajadoras y especialmente al personal encargado de los medios de comunicación y de generar documentos, en materia de igualdad y utilización de lenguaje inclusivo y no sexista.
- Analizar en la Comisión de seguimiento del Pdl las formaciones impartidas, revisar los resultados obtenidos y el impacto de las mismas.

Acciones revisión bibliográfica

- Formación transversal y conjunta en materia de PRL y de igualdad para toda la empresa y de manera específica para las personas con responsabilidades en estas materias.
- Formación dirigida a las personas responsables de equipos, de manera que puedan detectar posibles exposiciones a riesgos con perspectiva de género.
- Cuando la formación sea impartida por personal externo, priorizar entidades que tengan integrada la perspectiva de género en su organización.
- Se tendrá en cuenta la realización de la formación en horarios que permitan la conciliación corresponsable.
- Realizar acciones de información, formación y sensibilización a las personas trabajadoras sobre los riesgos de su puesto de trabajo/tarea, sobre aquellos que les afectan de manera específica por razón de género, y sobre las posibles consecuencias de estos para la salud.
- Analizar, segregando los datos por sexo, el número de personas trabajadoras que asisten a las formaciones teniendo en cuenta tipo de formación, horarios, modalidad, permisos, etc.
- Establecer los canales de información y formación teniendo en cuenta que tanto el lenguaje como las imágenes y símbolos empleados, sean neutrales en cuanto a género, con lenguaje inclusivo y no sexista.

6.3.10. Investigación y análisis de incidentes, accidentes y enfermedades profesionales

El artículo 5.4 de la LPRL establece 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”. (LPRL).

Asimismo, el artículo 16.2 indica que:

Quando se haya producido un daño para la salud de los trabajadores o cuando, con ocasión de la vigilancia de la salud prevista en el artículo 22, aparezcan indicios de que las medidas de prevención resultan insuficientes, el empresario llevará a cabo una investigación al respecto, a fin de detectar las causas de estos hechos. (LPRL).

Se deduce por tanto que cualquier investigación y análisis que se lleve a cabo en materia de PRL ha de incorporar la perspectiva de género con el objetivo de detectar las desigualdades por razón de género y las diferencias entre sexos en el ámbito laboral.

Una vez tenidas en cuenta las consideraciones anteriores, se proponen las siguientes pautas de integración:

Acciones concretas empresas

- Actividades de las escuelas de conducción y pilotaje. Sector terciario. Plantilla:9.
 - Acción: recopilar y analizar los datos de accidentes de conducción desagregados por sexo.
- Actividades de producción cinematográfica y de vídeo. Sector terciario. Plantilla: 127.
 - Disponer de un informe anual de siniestralidad laboral, con baja y sin baja, desagregada por sexo.

Acciones genéricas empresas

- Recopilar y analizar los datos sobre accidentes, incidentes, EP y situaciones de incapacidad temporal, desagregados por sexo con el objetivo de identificar patrones y tendencias específicas que afectan a mujeres y hombres de manera diferente.
- Analizar el impacto diferencial en la percepción que tienen mujeres y hombres respecto a los incidentes/accidentes laborales.

Acciones revisión bibliográfica

- Tener presente cómo la segregación ocupacional y la distinta percepción de los riesgos influyen en los incidentes, accidentes y EP.
- Las investigaciones y análisis de los incidentes, accidentes y EP deben realizarse atendiendo al sexo de la persona trabajadora, desagregando la información y considerando a mujeres y hombres por separado, además de hacerlo de manera conjunta.
- Se debe por tanto desagregar por sexo:
 - Cuestionarios, encuestas.
 - Mediciones, controles.
 - Tratamiento de los datos extraídos de análisis e investigaciones.
 - Implantación de las medidas correctoras.
 - Indicadores y seguimiento de dichas medidas correctoras.

6.4. Seguimiento y revisión

En la parte final del ciclo de mejora continua es necesario realizar un seguimiento detallado de la implementación de acciones para promover la igualdad entre mujeres y hombres en cualquier ámbito y en concreto en la PRL.

En primer lugar, el seguimiento garantiza que las políticas y prácticas para integrar la PRL en los Pdl se aplican de manera efectiva. Esto contribuye a identificar posibles brechas o áreas donde las acciones podrían no estar funcionando como se esperaba, lo que permite realizar los ajustes o mejoras necesarias para garantizar una protección adecuada.

Asimismo, el seguimiento facilita la recopilación de datos y evidencia el impacto de estas pautas de integración, lo que ayuda a evaluar su eficacia a largo plazo y a tomar decisiones futuras en materia de políticas y programas de PRL con perspectiva de género. En última instancia, un seguimiento riguroso promueve entornos laborales más seguros, inclusivos y equitativos para todas las personas.

El propio RD 901/20 en su artículo 9 establece que:

Durante el periodo de vigencia del Pdl, que será de cuatro años máximo, se realizará por parte de la Comisión de seguimiento al menos una evaluación intermedia y otra final, así como cuando sea acordado por dicha Comisión. (RD 901/2020).

Una vez tenidas en cuenta las consideraciones anteriores:

- Definir los objetivos en cuanto a la integración de la perspectiva de género en PRL.
- Describir acciones concretas para alcanzar dichos objetivos, plazo de ejecución y priorización de estas, diseño de indicadores cuantitativos y cualitativos que permitan determinar la evolución de cada medida.
- Identificar los medios y recursos, tanto humanos como materiales, necesarios para la implantación, seguimiento y evaluación de cada uno de los objetivos y medidas.
- Establecer un calendario de actuaciones para la implantación, seguimiento y evaluación de las medidas.
- Valorar inicialmente qué grado de cumplimiento ha de darse en cada objetivo y comparar en qué porcentaje se ha conseguido.
- Identificar necesidades de mejora y establecer las medidas correctoras correspondientes.
- Analizar si los indicadores previamente establecidos son los adecuados para el seguimiento y valoración de las medidas, o si deben ser modificados o sustituidos por nuevos indicadores.
- Establecer los distintos indicadores y registros segregados por sexo teniendo en cuenta otros aspectos que a nivel de género pudieran estar influyendo como puestos de trabajo, tareas, tipo contrato, salario, jornada, horario, teletrabajo, antigüedad, promoción, permisos, formación, personas a cargo, etc.

7. Conclusiones



“Nos encontramos en una sociedad cada vez más sensibilizada con la necesidad de eliminar las brechas de género y el ámbito de la seguridad y salud en el trabajo no es ajeno a esta realidad. Es necesario avanzar en el conocimiento de los riesgos y daños en la salud teniendo en cuenta el enfoque de género, visibilizar riesgos que pudieran no valorarse lo suficiente e incluso no ser tenidos en cuenta, tanto en actividades feminizadas como masculinizadas. Un mejor conocimiento de los riesgos desde la perspectiva de género, que permita conocer en qué medida puede afectar, de manera diferente, a mujeres y hombres, facilitará la adopción de medidas preventivas más eficaces, acordes con las personas trabajadoras expuestas.”

Objetivo 5. La introducción de la perspectiva de género en seguridad y salud en el trabajo. Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo, 2023-2027.

El objetivo del presente estudio ha sido determinar el nivel de integración de la PRL en los Pdl, relacionarlo con el nivel de integración de la perspectiva de género en PRL y detectar, a partir de los datos obtenidos, pautas de integración para su avance.

En la revisión de literatura realizada en la primera fase del análisis se concluye que en la mayoría de las ocasiones la PRL con perspectiva de género se limita a la protección de las mujeres en situación de embarazo, lactancia y frente a las situaciones de acoso.

Teniendo en cuenta lo anterior y tras el análisis realizado en los 60 Pdl de la muestra, cuyos resultados se presentan en el capítulo 5 de este documento, se comparten las siguientes conclusiones:

- *El sector primario es el menos numeroso de los tres y destaca que el 70 % del personal lo componen hombres frente al 30 % de mujeres. Esta diferencia se incrementa en el sector secundario, el cual está formado por un 87% de hombres frente un 13 % de mujeres. Por último, el sector terciario se muestra más equiparado con un 53 % de la plantilla masculina y un 47 % femenina.*

Los porcentajes anteriores presentan una discrepancia con respecto a la segregación ocupacional existente justificada en el bajo número de la muestra con lo cual la información para este supuesto puede ser poco representativa. Tal y como se ha comentado a lo largo del documento, la división sexual del trabajo se relaciona con una desigual exposición y una afectación distinta a los riesgos laborales en mujeres y hombres, una mayor dedicación de las mujeres a los trabajos de cuidados, en línea a la doble presencia, y una menor representación de las mujeres en los espacios de decisión incluso en los sectores feminizados, conocida como triple presencia.

- *La principal materia que recogen las empresas de los Pdl analizados en el punto 4.1 del REGCON es la de lenguaje y comunicación no sexista (82 %), seguida de la salud laboral (77 %) y la violencia de género (65 %).*

Entendiendo y destacando la importancia clave del lenguaje y la comunicación inclusiva y no sexista, ha de tenerse presente que no es suficiente como medida única ni principal en la integración de la perspectiva de género.

- *Un 82% de la muestra analizada recoge medidas de PRL vinculadas con términos relacionados con efectos en la salud de las trabajadoras debido a los riesgos psicosociales. Hay que destacar que incluso en la búsqueda más genérica de las palabras del bloque 1 una gran mayoría de los Pdl relaciona estas palabras con los términos del bloque 2 (ámbito psicosocial).*

Respecto a las disciplinas preventivas los Pdl se limitan en la mayoría de las ocasiones a nombrar la necesidad de protección frente a los riesgos psicosociales, sin profundizar en la materia, y obviando el resto de las disciplinas y por lo tanto los posibles daños derivados de los riesgos a ellas asociadas. Se relaciona este porcentaje con el mayor riesgo de exposición a factores de riesgo psicosocial en los sectores feminizados, sin embargo, por un lado, en la mayoría de los Pdl la referencia es muy genérica y no se concretan acciones; y por otro lado para proteger la seguridad y salud laboral con perspectiva de género es necesario tener presentes todas las disciplinas preventivas.

En cuanto a la conciliación, un número destacado de los Pdl la recogen en el ámbito psicosocial, sin embargo, no suele contemplarse con un enfoque corresponsable, perpetuando el rol de cuidados en la trabajadora.

- *Un 54 % de los Pdl analizados contemplan la situación de embarazo y lactancia y un 79 % el acoso, bien por separado o de manera conjunta. Hay que destacar que incluso en la búsqueda más genérica de las palabras del bloque 1 una gran mayoría de los Pdl relaciona estas palabras con los términos del bloque 3 (embarazo, lactancia, y acoso).*

De lo anterior se deduce que la incorporación de la PRL en los Pdl es continuista en la mayoría de los casos, limitándose a la protección de la función reproductiva de la mujer, y en concreto a la situación de embarazo y lactancia, que, por otro lado, ya está explícitamente recogida en la legislación vigente.

Asimismo, se hace referencia mayoritariamente a la protección frente al acoso sexual y por razón de sexo. Sin embargo, esta referencia se circunscribe a citar la redacción de un protocolo que, es ya preceptivo en todas las empresas, incluso en las que no tienen obligación de elaborar e implementar un Pdl.

- *Un 26 % de los Pdl presenta medidas, en su mayoría muy genéricas, más allá de los riesgos psicosociales y de la protección en situación de embarazo, lactancia y acoso. Este porcentaje difiere en gran medida del número de planes, un 67 % y un 77 %, que habían incluido en los apartados 4.1 y 4.4. del REGCON respectivamente la salud laboral con perspectiva de género entre las materias abordadas en el plan.*

Resulta importante señalar que, en el 26 % de los Pdl que presentan medidas distintas a la protección en situación de embarazo, lactancia, acoso, y frente a los riesgos psicosociales, se trata generalmente de medidas poco concretas (como, por ejemplo: "Introducir la perspectiva de género en SST") o bien relacionadas con la desagregación de datos, la aplicación de lenguaje inclusivo, y la información y formación a las personas trabajadoras.

Vemos por tanto que tal y como se había recogido inicialmente en la revisión de la literatura, los Pdl analizados muestran con carácter general una muy limitada y poco concreta incorporación de la PRL tanto en el diagnóstico de la situación (a pesar de ser como se ha comentado anteriormente materia obligatoria por mandato del RD 901/2020) como en las medidas a aplicar. Asimismo, en algunos Pdl se presentan como medidas acciones que tienen como objetivo identificar y estimar dificultades y obstáculos para la igualdad, y que deberían formar parte de propia fase de diagnóstico y no de las medidas evaluables que derivan del mismo.

La muestra de planes analizados mantiene en la mayoría de los casos un enfoque androcentrista focalizado en la función reproductiva de la mujer (concretamente en las etapas de embarazo y lactancia), no contemplan con perspectiva de género la segregación ocupacional a nivel de puestos y tareas, ni el trabajo de cuidados no remunerado con un enfoque corresponsable. De esta manera, en un alto porcentaje de los Pdl se da por integrada la perspectiva de género en PRL aplicando alguna de las siguientes acciones:

- Desagregando los datos por sexo.
- Publicitando el lenguaje inclusivo y no sexista.
- Listando medidas de conciliación no corresponsable.
- Indicando que hay que tener en cuenta los riesgos psicosociales.
- Ofreciendo información y formación a las personas trabajadoras.
- Señalando la necesidad de protección en situación de embarazo o lactancia.
- Presentando un protocolo para la prevención e intervención contra el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

Sin restar importancia al listado anterior ha de decirse que resulta claramente insuficiente en cuanto a tener presentes las desigualdades y diferencias por razón de género y sexo para lograr el objetivo de alcanzar espacios de trabajo seguros para todas las personas trabajadoras.

Las conclusiones obtenidas en este análisis son el reflejo del papel que mujeres y hombres han desempeñado históricamente. El mercado laboral, la participación sociopolítica, el reparto del trabajo doméstico y de cuidados, la violencia contra las mujeres, muestran una sociedad donde se perpetúa una jerarquización en las relaciones y la posición social de mujeres y hombres, una muy desigual valoración y reconocimiento económico y social, y un uso diferenciado del tiempo que mujeres y hombres dedican al ámbito privado y al público.

A pesar de que los Pdl son una herramienta estratégica para revertir esta situación la realidad es que la integración de la PRL en los mismos es por lo general anecdótica, y no recogen las desigualdades y diferencias que se han ido nombrando a lo largo de los distintos capítulos de este documento. La mayoría de los Pdl analizados presentan una perspectiva parcial biologicista, en contraste con la perspectiva de género, que supone perpetuar la invisibilidad del trabajo de las mujeres y de los riesgos

a los que están expuestas. Estos son mayoritariamente infravalorados o ignorados, con la consecuente afectación a nivel de PRL tanto en los sectores feminizados como en los masculinizados.

Esta infravaloración deriva en una falta de protección de la seguridad y salud de las trabajadoras. El tipo de exposición produce mayoritariamente daños que aparecen de forma lenta y progresiva y dificulta la relación entre la causa laboral y el daño, apelándose en muchas ocasiones a un origen extralaboral. De modo que cuando sufren daños con motivo del trabajo suelen ser tratados como contingencia común y no profesional con la consecuente reducción económica de la prestación que les correspondería, menoscabando sus derechos y su poder adquisitivo.

El enfoque supuestamente neutro con el que tradicionalmente se ha abordado la seguridad y salud laboral, no facilita políticas, estrategias y acciones con perspectiva de género. Incluso en estrategias que pretenden contribuir a la igualdad se toma como patrón el trabajo del hombre, vinculando los trabajos masculinizados a la seguridad en el trabajo y a la higiene industrial, disciplinas más destacadas históricamente en el ámbito preventivo (sobre las que existe legislación específica y mayor atención) y que no suelen estar contempladas en los Pdl. Sin embargo, sí se contempla en mayor medida, aunque de forma generalista, la ergonomía y psicología aplicada, disciplina percibida como de menor riesgo, que impacta en mayor grado sobre las mujeres, y sobre la que no hay por el momento legislación específica.

Las mujeres son también las que presentan mayor exposición a situaciones de discriminación, violencia y acoso en el trabajo, aspectos comúnmente recogidos en los Pdl, aunque en la mayoría de las ocasiones sin ir más allá de nombrar el obligado protocolo contra el acoso sexual y por razón de sexo.

Por otra parte, los riesgos relacionados con los cambios en los modelos de organización del trabajo tampoco están presentes en los Pdl analizados, la inteligencia artificial, las tecnologías de la información y la comunicación, la automatización, etc., pueden derivar en nuevos sesgos en cuanto a las actividades realizadas preferentemente por mujeres y por hombres, así como en la exposición a los riesgos y en las consecuencias de los mismos.

En este contexto, la mayoría de los planes analizados en el estudio muestran una escasa inclusión de la PRL en su diagnóstico y medidas, reflejando un bajo nivel de integración de la perspectiva de género en PRL. Es por tanto necesario seguir avanzando en este sentido, tanto en el ámbito de la investigación, como en el conocimiento de las causas que dan lugar a las desigualdades y diferencias, en las evaluaciones de riesgos y en el desarrollo de las medidas preventivas.

No obstante, han de visibilizarse aquellos Pdl, que, aun siendo una minoría entre los analizados, han mostrado en mayor o menor medida ser un ejemplo que seguir, dando lugar a la propuesta de pautas de integración que se recoge en el capítulo anterior de este documento. Esta propuesta de pautas se desarrolla partiendo de la evaluación de riesgos y continuando con la planificación de la actividad preventiva, teniendo en cuenta las distintas disciplinas, integrando la perspectiva de género en la vigilancia de la salud, en la consulta y participación, en la información y formación, así como en la investigación y análisis de daños. De esta manera, en algunos de los planes del estudio destaca un diagnóstico de la situación donde se ha tenido presente la segregación ocupacional, las desigualdades de género y las diferencias por razón de sexo, y a partir del cual se han establecido medidas e indicadores relacionados con la selección y promoción del personal, con la gestión de compras, los procedimientos de trabajo, la doble y la triple presencia, los trabajos de cuidados no remunerados, la conciliación corresponsable, etc.

Teniendo en cuenta lo anterior se presentan a continuación las siguientes recomendaciones generales:

- Incluir la perspectiva de género en los estudios e investigaciones.
- Disponer de información desagregada teniendo en cuenta la variable sexo y aquellas variables relacionadas con el género, permitiendo a partir de la evaluación de riesgos analizar la exposición a los riesgos laborales y sus diferentes efectos.
- Formar en perspectiva de género al personal prevencionista, al personal de medicina en el trabajo, y de manera transversal, a todos los niveles de la organización.
- Visibilizar los trabajos de cuidados, tanto remunerados como no remunerados, y fomentar la conciliación corresponsable entre mujeres y hombres.

- Incentivar la representación femenina en los diferentes espacios de decisión tanto de la de la parte social como empresarial.
- Fomentar el uso del lenguaje inclusivo y no sexista.
- Aplicar los hallazgos de la investigación científica y los avances de la técnica para mejorar las estrategias y las medidas preventivas.
- Establecer indicadores para el seguimiento del nivel de integración de la perspectiva de género en PRL.
- Incentivar los Pdl voluntarios y la aplicación del RD 901/2020 como metodología de elaboración e implementación de los Pdl, incluso en aquellos supuestos en los que no es obligatorio por Ley.

Llegando al final del documento, es necesario recordar que debe su enfoque binario (mujeres y hombres) al RD 901/2020, no obstante, y reconociendo todas las identidades de género, para una integración efectiva de la perspectiva de género en PRL ha de tenerse en cuenta a todas las personas trabajadoras. Tal y como se establece en el recientemente publicado Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, por el que se desarrolla el conjunto planificado de las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas.

Por último, se reitera el papel estratégico, y en consonancia con el Objetivo 5 de la EESST, que tienen los Pdl como herramienta que, conjuntamente con el PPRL, permiten continuar generando sinergias entre dos materias transversales como son la SST y la igualdad. Se trata de una oportunidad para incorporar la perspectiva de género en PRL, tal y como se recoge en las pautas de integración, también aplicables en aquellas empresas de menos de 50 personas puesto que la obligatoriedad de respetar la igualdad de trato y de oportunidades abarca a cualquier tipo de organización, con independencia del número de personas trabajadoras.

Se pretende así contribuir a la adopción de políticas y prácticas preventivas que protejan la seguridad y salud de todas las personas trabajadoras, contemplando las desigualdades y diferencias que existen en la exposición a los riesgos laborales y sus efectos en la salud. El no hacerlo constituye en sí mismo un riesgo puesto que deja fuera del derecho a la protección en seguridad y salud, y del derecho a la igualdad, a una gran parte de la población trabajadora.

8. Bibliografía



“Existe un vínculo muy estrecho entre las cuestiones ligadas a la igualdad y aquellas relacionadas con la salud en el trabajo. Una distribución desigual del trabajo implica riesgos diferenciados, un acceso desigual al poder (tanto en el terreno político como en el mundo científico o en actividades sindicales) supone una invisibilidad mayor en los riesgos de las trabajadoras.”

Laurent Vogel. Prólogo de El trabajo de las mujeres: Comprender para transformar, 2022.

- Affinito, M., & Guisasola, A. (2024). *Guía de buena práctica para la vigilancia del cáncer de mama en trabajadoras expuestas a turno nocturno*. Osalan – Instituto Vasco de Seguridad y Salud Laborales.
- Agencia Europea de Seguridad y Salud en el Trabajo. (s.f.) *Las mujeres y la seguridad y salud en el trabajo*. <https://osha.europa.eu/es/themes/women-and-health-work>
- Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo. (2006). *Las cuestiones de género en relación con la seguridad y la salud en el trabajo. Revisión*. https://osha.europa.eu/sites/default/files/Informe_-_Las_cuestiones_de_genero_en_relacion_con_la_seguridad_y_la_salud_en_el_trabajo.pdf
- Agirre Muxika, L., Álvarez Cid, V., Azpiroz Unsain, A., Elorza García, E., Ibáñez Vallejo, L., Lekue Gotxikoa, B., & Raposo Acevedo, R. (2025). *Gestión preventiva del acoso sexual y por razón de sexo*. OSALAN - Instituto Vasco de Seguridad y Salud Laborales. <https://www.osalan.euskadi.eus/libro/orientaciones-para-prevenir-el-acoso-sexual-y-por-razon-de-sexo-en-el-ambito-laboral/webosa00-contpub/es/>
- Alegre Nueno, M. (2008). La seguridad y salud laboral en el plan de igualdad de la empresa. *Gestión Práctica Riesgos Laborales*, 55, pp. 50-52.
- Alemany, C. (2003). Las mujeres en las profesiones tradicionales: un lento proceso. *Sociología del Trabajo*, 48, 45-56.
- Álvarez Cid, V., Agirre Muxika, L., Azpiroz Unsain, A., Camarón Echeandia, I., Elorza García, E., Ibáñez Vallejo, L., Lekue Gotxikoa, B., Raposo Acevedo, R., Rivera Pinto, J., & Padilla Magunazelaia, A. (2024). *Situación de mujeres y hombres en materia de seguridad y salud laborales: condiciones de trabajo, percepción de riesgos y daños para la salud*. OSALAN - Instituto Vasco de Seguridad y Salud Laborales. https://www.osalan.euskadi.eus/contenidos/libro/seguridad_202410/es_def/adjuntos/situacion_mujeres_y_hombres_2024.pdf
- Álvarez Cid, V., Azpiroz Unsain, A., Lekue Gotxikoa, B., Padilla Magunacelaya, A., Pérez Pérez, M., Raposo Acevedo, R., & Padilla Magunazelaia, A. (2019). *Orientaciones para prevenir el acoso sexual y por razón de sexo en el ámbito laboral*. OSALAN - Instituto Vasco de Seguridad y Salud Laborales. https://www.osalan.euskadi.eus/contenidos/libro/acoso_202504/es_def/adjuntos/Os-P-01-2025-Gestio-n-preventiva-acoso-CAST-DIG.pdf
- Anker, R. (1997). *La segregación profesional entre hombres y mujeres: Repaso de las teorías*. *Revista Internacional del Trabajo*, 116(3), 343-370. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=136648>
- Arenas, A., (15 de marzo de 2023). *Retos de género y salud física* [Sesión de Jornada]. Retos de Género en la Evaluación de la Salud Física y la Seguridad en el Trabajo, Sevilla, España.
- Asociación española de normalización, UNE. (2024). *Directrices para la promoción e implementación de la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres*. (UNE-ISO 53800:2024).
- Autónomos Castilla y León. (s.f.). *La prevención de riesgos laborales desde una perspectiva de género*. Junta de Castilla y León. Consejería de Economía y Empleo.
- Balbo, L. (1978). *La doppia presenza*. *Inchiesta*, VIII(32), 3-6.
- Barberá Ribera, T., Estellés Miguel, S., & Dema Pérez, C. M. (2-4 de septiembre de 2009). *Obstáculos en la promoción profesional de las mujeres: El "techo de cristal"*. XIII Congreso de Ingeniería de Organización. Terrassa, Barcelona, España. <http://www.adingor.es/congresos/web/uploads/cio/cio2009/133-142.pdf>
- Barberá Ribera, T., Dema Pérez, C. M., Estellés Miguel, S. & Devence Carañana, C. A. (7-9 de septiembre de 2011). *Las (des)igualdad entre hombres y mujeres en el mercado laboral: la segregación vertical y horizontal*. Universidad Politécnica de Cartagena, Grupo de Ingeniería de Organización. 2011. XV Congreso de Ingeniería de Organización. Cartagena 7 a 9 de septiembre de 2011. Cartagena: (Pp. 986-995). Ediciones UPCT. <https://doi.org/10.31428/10317/12522>

- Beltrán Taurá, P. (2023). *Perspectiva de género en la prevención de riesgos laborales*. Institut Valencià de Seguretat i Salut en el Treball.
- Borderías Mondéjar, C. & Pérez-Fuentes Hernández, P. (2009). VIII. *Mujeres, trabajos y economías familiares en España (siglos XIX y XX)*. La historia de las mujeres (pp. 269-308). Icaria editorial: Asociación Española de Investigación de Historia de las Mujeres (AEIHM).
- Caprile, M., Sanz de Miguel, P., Potrony, J., & Palmén, R. (2024). *Exploring the gender dimension of telework: implications for occupational safety and health*. Agencia Europea de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Centro de Investigaciones sociológicas. (08 de octubre de 2024). *Un 53,7% de los encuestados cree que tener hijos afecta más a la madre en cuanto a oportunidades de trabajo*. <https://www.cis.es/-/un-53-7-cree-que-tener-hijos-afecta-mas-a-la-madre-en-cuanto-a-las-oportunidades-de-trabajo>
- Cifre Gallego, E., & Domínguez-Castillo, P. (2020). *Identidad masculina y riesgos laborales: riesgos presentes, avances futuros*. *Cadernos de psicología*, 37, 45-63.
- Coello Cremades, R. (2023). *El impacto del cuidado en el empleo*. In *Mujeres: Cuidados*, 2, 64-69.
- Comisión de las Comunidades Europeas. (1998). *Informe de la Comisión sobre el seguimiento de la Comunicación: "Integrar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el conjunto de las políticas y acciones comunitarias"*. Bruselas.
- Comisión Europea. (2021). *Marco estratégico de la UE en materia de salud y seguridad en el trabajo 2021-2027 La seguridad y la salud en el trabajo en un mundo laboral en constante transformación*. Comunicación de la comisión al parlamento europeo, al consejo, al comité económico y social europeo y al comité de las regiones. Bruselas. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:52021DC0323>
- Comisión Europea, Dirección General de Empleo, Asuntos Sociales e Inclusión. (1998). *100 palabras para la igualdad: Glosario de términos relativos a la igualdad entre mujeres y hombres*. Oficina de Publicaciones.
- *Constitución Española*. Boletín Oficial del Estado, 29 de diciembre de 1978, núm. 311
- Directiva 2002/73/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de septiembre de 2002, que modifica la Directiva 76/207/CEE del Consejo relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo. *Diario Oficial de la Unión Europea*, 269, de 5 de octubre de 2002.
- 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). *Diario Oficial de la Unión Europea*, 204, de 6 de julio de 2006.
- Durán Heras, M. Á. (2020). *La riqueza invisible del cuidado*. Universitat de València.
- Elarre Belzunegui, A. (2011). *FTP35-Mujeres y Salud Laboral. Prevención de riesgos laborales desde la perspectiva de género. Propuestas de Intervención*. Instituto Navarro de Salud Laboral. <FTP35Mujeresysaludlaboral.pdf>
- Escapa Garrachón, R., & Martínez Ten, L. (s.f.). *10 porqués para la igualdad*. Generalitat de Catalunya.
- European Agency for Safety and Health at Work. (2014). *Mainstreaming gender into occupational safety and health practice*. <https://osha.europa.eu/sites/default/files/Mainstreaming%20gender%20into%20occupational%20safety%20and%20health%20practice.pdf>
- European Institute For Gender Equality. (s.f.). *Glossary and thesaurus*. <https://eige.europa.eu/publications-resources/thesaurus>

- Eurostat. (9 de Agosto de 2021). *Higher employment rate for men with children*. <https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-eurostat-news/-/ddn-20210809-1>
- Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer. (2019). *Herramienta para la elaboración de diagnósticos y planes para la igualdad de mujeres y hombres en empresas y otras entidades. Gestión para la igualdad en las entidades públicas y privadas*. https://www.emakunde.euskadi.eus/contenidos/informacion/organizaciones_recursos/es_material/adjuntos/metodologia_elaboracion_diagnostico_plan_igualdad_empresas.pdf
- Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer. (Julio, 2025). *Glosario de términos*. <https://www.emakunde.euskadi.eus/glosario-de-terminos/webema01-contentemas/es/#12>
- Foment del Treball Nacional. (2021). *Integración de la perspectiva de género en la gestión de la salud laboral*. <https://www.foment.com/es/integracion-de-la-perspectiva-de-genero-en-la-prl/>
- Gabinete Jurídico Confederal (2022). *Guía práctica de planes de igualdad y medidas contra la brecha salarial*. https://cgt.org.es/wp-content/uploads/2022/07/Guia_Igualdad_CGT_Digital.pdf
- Gamero, N., L., Arenas, A., Corlett, S., Di Marco, D., Elgoibar, P., López-Cabrera, R., Martínez-Corts, I., Medina F.J., Munduate, L., y Sanclemente, F. (2021). *Segregación de Género y Salud Laboral*. Publicaciones online del Observatorio de Salud Laboral desde la Perspectiva de Género (IAPRL). Junta de Andalucía. <https://www.juntadeandalucia.es/sites/default/files/inline-files/2022/07/SEGREGACI%C3%93N%20DE%20G%C3%89NERO%20Y%20SALUD%20LABORAL%20.pdf>
- García Hevia, O. (2010). *Riesgo químico y mujeres: ¿el género importa en la prevención de riesgos laborales?* Archivos de Prevención de Riesgos Laborales, 13(3), 125-127.
- Garí Pérez, A. (2025). *Integrar la perspectiva de género en prevención de riesgos laborales: una oportunidad para una actuación más eficaz y equitativa*. Seguridad y salud en el trabajo. Integración de la perspectiva de género en seguridad y salud en el trabajo, (120), 15-21. <https://www.insst.es/documents/94886/8417779/Revista+SST+-+N%C3%BAmero+120+%28versi%C3%B3n+pdf%29.pdf>
- Garrigues Giménez, A. (2022). *Condiciones de trabajo que enferman a las mujeres: Evidencias de la discriminación invisible e instrumentos para la igualdad*. In *Mujeres: Salud y género*, 1, 37-43.
- Gayoso Doldan, M., Rodríguez Tupayachi, S., Fernández Felipe, M. C., & Cruz Cantos, M. L. (2015). *Desigualdades de género en las actividades de prevención de riesgos laborales*. Medicina y Seguridad del Trabajo, 61(238), 4-17. <https://doi.org/10.4321/s0465-546x2015000100002>
- Generalitat de Catalunya. (2010). *10 porqués para una salud y una seguridad laboral con perspectiva de género*. https://treball.gencat.cat/web/.content/09_-_seguretat_i_salut_laboral/publicacions/imatges/10xq_genere_cast.pdf
- Generalitat de Catalunya. (Abril, 2024). *Señalización inclusiva en seguridad y salud laboral*. [https://treball.gencat.cat/ca/ambits/seguretat_i_salut_laboral/promocio_i_campanyes/sensibilitzacio/senyaltizacio-inclusiva/index.html#googtrans\(ca|es\)](https://treball.gencat.cat/ca/ambits/seguretat_i_salut_laboral/promocio_i_campanyes/sensibilitzacio/senyaltizacio-inclusiva/index.html#googtrans(ca|es))
- Gómez Mogío, C., & Rosado Texeira, C. (s.f.). *El género neutro de la Salud Laboral. Propuestas de intervención*. Unión Regional de CCOO de Extremadura. <https://extremadura.ccoo.es/da7284cca49fffe518e7b7555d8bd3dd000068.pdf>
- Ibáñez, M., García Mingo, E., & Aguado, E. (2022). *Mujeres en mundos de hombres: segregación ocupacional de género y mecanismos de cierre social de acceso en profesiones de dominación masculina*. Sociología del Trabajo, 101, 329-343. <https://doi.org/10.5209/stra.81673>
- Ibáñez Pascual, M. (2010). *Al otro lado de la segregación ocupacional por sexo. Hombres en ocupaciones femeninas y mujeres en ocupaciones masculinas*. Revista Internacional De Sociología, 68(1), 145-164. <https://doi.org/10.3989/ris.2008.04.175>

- International Electrotechnical Commission., & International Organization for Standardization. (2022). *Gender Responsive Standards Guidance for ISO and IEC technical committees*. <https://www.iso.org/files/live/sites/isoorg/files/store/en/PUB100474.pdf>
- Institut d'Estadística de Catalunya. (Octubre, 2024). *Enquesta de població activa*. <https://www.idescat.cat/treball/epa?tc=4&id=ic130102>
- Institut Valencià de Seguretat i Salut en el Treball. (2023). *Perspectiva de género y prevención de riesgos laborales*.
- Instituto Andaluz de la Mujer. (s.f.). *Guía metodológica para empresas andaluzas de menos de 50 personas trabajadoras en plantilla que no estén obligadas a elaborar un Plan de Igualdad para integrar la igualdad de oportunidades y de trato*. Junta de Andalucía.
- Instituto Andaluz de Prevención de Riesgos Laborales (IAPRL). (2023). *Segregación y salud laboral desde la perspectiva de género. Un análisis basado en la evidencia*. Junta de Andalucía. <https://www.juntadeandalucia.es/sites/default/files/inline-files/2023/11/SEGREGACION%20Y%20SALUD%20LABORAL.pdf>
- Instituto de Biomecánica de Valencia. (s.f.). *Manual diagnóstico: Integración de la perspectiva de género en los criterios de adecuación ergonómica de entornos laborales*.
- Instituto de Biomecánica de Valencia. (2004). *Requisitos ergonómicos para la protección de la maternidad en tareas con carga física*. <https://www.ibv.org/wp-content/uploads/2020/01/ErgoMater.pdf>
- Instituto de las Mujeres. (s.f.). *Programa Mainstreaming de Género*. <https://www.inmujeres.gob.es/areasTematicas/mainstreaming/home.htm#:~:text=La%20transversalidad%20de%20g%C3%A9nero%20es,impulsar%20tendencias%20de%20cambio%20social>
- Instituto de las Mujeres. (s.f.). *Planes y medidas de igualdad*. <https://www.inmujeres.gob.es/areasTematicas/IgualdadEmpresas/PlanesyMedidasdelIgualdad.htm>
- Instituto de las Mujeres. (2020). *Boletín de Igualdad en el Empleo. Aspectos clave de la nueva normativa sobre planes de igualdad e igualdad retributiva*. https://www.igualdadenlaempresa.es/actualidad/boletin/docs/BIE_2_Nuevos_reglamentos.pdf
- Instituto de las Mujeres. (2021a). *Guía para la elaboración de planes de igualdad en las empresas*. https://www.igualdadenlaempresa.es/asesoramiento/herramientas-igualdad/docs/Guia_pdi.pdf
- Instituto de las Mujeres. (2021b). *Boletín de Igualdad en el Empleo. Análisis práctico del reglamento de planes de igualdad*. https://www.igualdadenlaempresa.es/actualidad/boletin/docs/BIE_3_Analisis_practico_reglamento_pdi.pdf
- Instituto de las Mujeres. (2022). *Prevención de riesgos laborales con perspectiva de género*. https://www.igualdadenlaempresa.es/DIE/jornadas/docs/Informe_XVI_Jornada_Tecnica_Def.pdf
- Instituto de las Mujeres. (2023a). *Documento de bases por los cuidados*. <https://www.inmujeres.gob.es/areasTematicas/IgualdadEmpresas/docs/DocumentoBasesCuidados.pdf>
- Instituto de las Mujeres. (2023b). *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*. https://www.igualdadenlaempresa.es/asesoramiento/acoso-sexual/docs/Protocolo_Acoso_Sexual_Por_Razon_Sexo_2023.pdf
- Instituto de Seguridade e Saúde Laboral de Galicia (ISSGA). (2021). *Pautas para la integración de la perspectiva de género en la prevención de riesgos laborales. Herramientas para su implantación*. <https://issga.xunta.gal/es/biblioteca/pautas-para-la-integracion-de-la-perspectiva-de-genero-en-la-prevencion-de-riesgos>
- Instituto Nacional de Estadística. (2022, 1 enero). *El número de empresas activas aumentó un 1,9% durante 2021 y se situó en 3,43 millones* [Comunicado de prensa]. https://www.ine.es/prensa/dirce_2022.pdf

- Instituto Nacional de Estadística. (2023). *Tasas de empleo por distintos grupos de edad, sexo y comunidad autónoma*. Recuperado el 10 de abril de 2025, de <https://www.ine.es/jaxiT3/Datos.htm?t=4942>
- Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST), O.A., M.P. (s.f.). *Riesgos Psicosociales*. <https://www.insst.es/materias/riesgos/riesgos-psicosociales>
- Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST), O.A., M.P. (s.f.). *Género*. <https://www.insst.es/materias/transversales/genero>
- Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST), O.A., M.P. (2004a). *Los trastornos musculoesqueléticos de las mujeres (I): exposición y efectos diferenciales* (NTP 657 – actualizada 2024). <https://www.insst.es/documentacion/coleccion-tes-nicas/ntp-notas-tes-nicas-de-prevencion/19-serie-ntp-numeros-646-a-680-ano-2004/ntp-657.-los-trastornos-musculo-esqueleticos-de-las-mujeres-i-exposicion-y-efectos-diferenciales.->
- Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST), O.A., M.P. (2004b). *Los trastornos musculoesqueléticos de las mujeres (II): recomendaciones preventivas* (Nota Técnica de Prevención 658 – actualizada 2024). <https://www.insst.es/documentacion/coleccion-tes-nicas/ntp-notas-tes-nicas-de-prevencion/19-serie-ntp-numeros-646-a-680-ano-2004/ntp-658-los-trastornos-musculo-esqueleticos-de-las-mujeres-ii-recomendaciones-preventivas-2004>
- Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST), O.A., M.P. (2004c). *Lactancia materna y vuelta al trabajo* (Nota Técnica de Prevención 664 – actualizada 2024). <https://www.insst.es/documentacion/coleccion-tes-nicas/ntp-notas-tes-nicas-de-prevencion/19-serie-ntp-numeros-646-a-680-ano-2004/ntp-664.-lactancia-materna-y-vuelta-al-trabajo.->
- Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST), O.A., M.P. (2011a). *Embarazo, lactancia y trabajo: promoción de la salud* (Nota Técnica de Prevención 914 – actualizada 2024). <https://www.insst.es/documentacion/coleccion-tes-nicas/ntp-notas-tes-nicas-de-prevencion/26-serie-ntp-numeros-891-a-925-ano-2011/nota-tecnica-de-prevencion-ntp-914>
- Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST), O.A., M.P. (2011b). *Embarazo, lactancia y trabajo: vigilancia de la salud* (Nota Técnica de Prevención 915 – actualizada 2024). <https://www.insst.es/documentacion/coleccion-tes-nicas/ntp-notas-tes-nicas-de-prevencion/26-serie-ntp-numeros-891-a-925-ano-2011/nota-tecnica-de-prevencion-ntp-915>
- Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST), O.A., M.P. (2012). *Agentes químicos: evaluación cualitativa y simplificada del riesgo por inhalación (I). Aspectos generales*. (Nota Técnica de Prevención 935 – actualizada 2024) <https://www.insst.es/documentacion/coleccion-tes-nicas/ntp-notas-tes-nicas-de-prevencion/27-serie-ntp-numeros-926-a-960-ano-2012/nota-tecnica-de-prevencion-ntp-935>
- Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST), O.A., M.P. (2021). *Guía para el uso del lenguaje inclusivo en el INSST*, O.A., M.P. <https://www.insst.es/documents/94886/1409228/Guia%20de%20lenguaje%20inclusivo%20INSST.pdf>
- Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST), O.A., M.P. (2022a). *Directrices básicas para la evaluación de riesgos laborales*.
- Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST), O.A., M.P. (2022b). *Alteradores endocrinos. Identificar para evaluar y controlar*. <https://www.insst.es/documentacion/coleccion-tes-nicas/ntp-notas-tes-nicas-de-prevencion/19-serie-ntp-numeros-646-a-680-ano-2004/ntp-658-los-trastornos-musculo-esqueleticos-de-las-mujeres-ii-recomendaciones-preventivas-2004>
- Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST), O.A., M.P. (2022c). *Epidemiología de las patologías no traumáticas: 11 años de PANOTRATSS*.
- Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST), O.A., M.P. (2023a). *Edad y diversidad generacional en la gestión de la seguridad y salud: Acciones clave*. (Nota Técnica de Prevención 1.176). <https://www.insst.es/noticias-insst/ntp-1176-edad-y-diversidad-generacional-en-la-gestion-de-la-seguridad-y-salud-acciones-clave>

- Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST), O.A., M.P. (2023b). *Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo, 2023-2027*. <https://www.insst.es/documents/94886/4545430/Estrategia+Espa%C3%B1ola+de+Seguridad+y+Salud+en+el+Trabajo+2023-2027.pdf/793be632-afe9-c738-320a-a0908dcd6110?t=1679059860069>
- Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST), O.A., M.P. (2023c). *Salud Mental y Trabajo. Diagnóstico de situación*. <https://www.insst.es/documents/94886/5326464/Salud+Mental+y+Trabajo+2023.pdf/9a0163c8-e840-0b47-ea05-dc4e46e866ab?t=1687776097872>
- Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST), O.A., M.P. (2023d). *Conflicto trabajo-familia o doble presencia como riesgo psicosocial: Marco conceptual y consecuencias*. (Nota Técnica de Prevención 1.185 – actualizada 2024). <https://www.insst.es/noticias-insst/ntp-1185-1186-conflicto-trabajo-familia-o-doble-presencia-como-riesgo-psicosocial-2023>
- Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST), O.A., M.P. (2023e). *Conflicto trabajo-familia o doble presencia como riesgo psicosocial: Evaluación y medidas preventivas*. (Nota Técnica de Prevención 1.186 – actualizada 2024). <https://www.insst.es/noticias-insst/ntp-1185-1186-conflicto-trabajo-familia-o-doble-presencia-como-riesgo-psicosocial-2023>
- Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST), O.A., M.P. (2023f). *Encuesta Europea de Condiciones de Trabajo 2021. Datos de España*. <https://www.insst.es/documentacion/material-tecnico/documentos-tecnicos/encuesta-europea-de-condiciones-de-trabajo-2021-datos-espana-2023>
- Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST), O.A., M.P. (2023g). *Conflicto trabajo-familia como riesgo psicosocial*. [Folleto]. <https://www.insst.es/documents/94886/375202/Conflicto+trabajo-familia+como+riesgo+psicosocial+2023.pdf/80162f96-fc64-3308-7a60-06b6fd3ecba4?t=1685441652008>
- Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST), O.A., M.P. (2023h). *Planes de igualdad como oportunidad para integrar la perspectiva de género en PRL - Año 2023*. [Póster técnico]. <https://www.insst.es/documents/94886/6323583/Planes+de+igualdad+y+PRL+-+A%C3%B1o+2023.pdf/6ca2dc19-1184-3bae-0455-4b81bc2f8378>
- Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST), O.A., M.P. (2024). *Informe anual de accidentes de trabajo en España. Datos 2023*. <https://www.insst.es/documents/94886/5326464/Informe+anual+de+accidentes+de+trabajo+en+Espa%C3%B1a.+Datos+2023.pdf/fb20a685-d44d-8f99-50b4-59a546a3608b?t=1725610046593>
- Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud. (ISTAS). (2010). *Informe preliminar para la evaluación de riesgos psicosociales. Versión media para empresas de 25 y más trabajadores/as*. <https://www.istas21.net/ficheros/documentos/IP.pdf>
- Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud., & Comisiones Obreras (ISTAS-CCOO). (2017). *Guía sindical: dones, treballs i salut*. <https://www.ccoo-servicios.es/archivos/catalunya/guia-dones-treballs-salut.pdf>
- Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud., & Comisiones Obreras (ISTAS-CCOO). (2019a). *Experiencias en la incorporación de la perspectiva de género en la prevención de riesgos laborales*. <https://istas.net/sites/default/files/2019-04/GuiaSaludlaboraldesdeperspectivagenero.pdf>
- Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud., & Comisiones Obreras (ISTAS-CCOO). (2019b). *Exposiciones psicosociales laborales en España: una mirada de clase y de género*. <https://istas.net/sites/default/files/2019-05/Informe%20genero%20y%20clase.pdf>
- Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud., & Comisiones Obreras (ISTAS-CCOO). (2021). *Mirada de género en la identificación de riesgos. Revisión bibliográfica*. <https://www.ccoo.cat/wp-content/uploads/2021/12/mirada-de-genero-identificacion-de-riesgos.pdf>

- La Asociación Española de Ergonomía. (s.f.). ¿Qué es la ergonomía? <http://www.ergonomos.es/ergonomia.php>
- Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales. Boletín Oficial del Estado, 269, de 10 de noviembre de 1995. <https://www.boe.es/eli/es/l/1995/11/08/31/con>
- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Boletín Oficial del Estado, 71, de 23 de marzo de 2007. <https://www.boe.es/eli/es/lo/2007/03/22/3/con>
- Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual. Boletín Oficial del Estado, 215, de 07 de septiembre de 2022. <https://www.boe.es/eli/es/lo/2022/09/06/10/con>
- Ley Orgánica 1/2023, de 28 de febrero, por la que se modifica la Ley Orgánica 2/2010, de 3 de marzo, de salud sexual y reproductiva y de la interrupción voluntaria del embarazo. Boletín Oficial del Estado, 51, de 01 de marzo de 2023. <https://www.boe.es/eli/es/lo/2023/02/28/1/con>
- Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres. Boletín Oficial del Estado, 274, de 14 de noviembre de 2011. <https://www.boe.es/eli/es-pv/l/2005/02/18/4>
- Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación. Boletín Oficial del Estado, 167, de 13 de julio de 2022. <https://www.boe.es/eli/es/l/2022/07/12/15/con>
- 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. Boletín Oficial del Estado, 51, de 01 de marzo de 2023. <https://www.boe.es/eli/es/l/2023/02/28/4/con>
- Martínez Moreno, C., Álvarez Cuesta, H., Grau Pineda, C., & Castro Franco, A. (2023). *Revisión jurisprudencial de las dolencias y patologías que sufren las camareras de piso. Propuestas para su reconocimiento como enfermedad profesional*. Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Instituto de las Mujeres.
- MC Mutual. (2023). *Abordar la perspectiva de género en prevención de riesgos laborales*. [Folleto]. <https://www.mc-mutual.com/documents/9390969/14130484/F-GES-Abordarperspectivadegenero.pdf/acaee3c7-27fa-46ea-f402-34926a2b4e99?t=1690273766469>
- MC Mutual. (2024). *La perspectiva de género en la prevención de riesgos psicosociales*. [Folleto].
- Méndez, L. (2008). *A la luz del feminismo y de la antropología. Las definiciones de sexo social y género*. En L. Méndez (Ed.), *Antropología feminista* (pp. 114-122). Editorial Síntesis.
- Messing, K. (2002). *El trabajo de las mujeres. Comprender para transformar*. Los libros de la catarata.
- Messing, K. (2021). *Bent Out of Shape: Shame, Solidarity, and Women's Bodies at Work. Between the Lines*.
- Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones. (2020). *Prevención de riesgos laborales con perspectiva de género*.
- Ministerio de Industria, Comercio y Turismo. (2023). *Estructura y dinámica empresarial en España. Datos a 1 de enero de 2022*. https://industria.gob.es/es-es/estadisticas/Estadisticas_Territoriales/Estructura-Dinamica-Empresarial-2022.pdf
- Ministerio de Política Territorial y Función Pública. (2021). *III Plan para la Igualdad de Género en la Administración General del Estado y en los organismos públicos vinculados o dependientes de ella*. <https://funcionpublica.digital.gob.es/dam/es/portalsefp/funcion-publica/dialogo-social/igualdad-genero/IIIPLANIGUALDADAGE.pdf>
- Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social. (2019). *La perspectiva de género en la prevención de Riesgos Laborales*. [Folleto]. Secretaría de Salud Laboral y Medio Ambiente UGT-CEC. https://www.ugt.es/sites/default/files/folletogenero_web.pdf

- Ministerio de Trabajo y Economía Social. (s.f.). *Registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad*. <https://expinterweb.mites.gob.es/regcon/index.htm>
- Ministerio de Trabajo y Economía Social. (2021). *Criterio técnico 104/2021, sobre actuaciones de la inspección de trabajo y seguridad social en riesgos psicosociales*. https://www.mites.gob.es/itss/ITSS/ITSS_Descargas/Atencion_ciudadano/Criterios_tecnicos/CT_104_21.pdf
- Ministerio de Trabajo y Economía Social. (2024). *Análisis de los acuerdos de los planes de igualdad*. <https://www.inmujeres.gob.es/publicacioneselectronicas/documentacion/Documentos/DE2238.pdf>
- Molina Navarrete, C., Casa Quesada, S. de la., Fernández Arias, J. C., González Cobaleda, E., Lara Carmona, E., & Miñarro Yanini, M. (2022). *Políticas y prácticas de gestión de los riesgos psicosociales laborales, en especial con perspectiva de género*. Instituto Andaluz de Prevención de Riesgos Laborales. Consejería de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo.
- Moreno Colom, S., & Borràs Català, V. (2021). *Que teletreballin ells. Aprenentatges de pandèmia més enllà de les obvietats*. MRA Ediciones.
- Moreno Sáenz, N., Solé Gómez, M. D., Artazcoz Lazcano, L., Laseca Guardiola, N., & Vega Martínez, S. (2005). *Dones, salut i treballs*. Consell de Treball, Econòmic i Social de Catalunya.
- Moreno Sáenz, N. (2023). *Doble presencia, una realidad que es posible transformar*. *Mujeres y Salud*, 54, 33-35.
- Morrison, A. M., White, R. P., Van Velsor, E., & Center for Creative Leadership (1992). *Breaking The Glass Ceiling: Can Women Reach The Top Of America's Largest Corporations?*. Basic Books
- Mutua Universal. (2023). *Observatorio de la mujer trabajadora VII edición*. <https://www.mutuauniversal.net/export/sites/webpublica/.content/docs/ObservatorioMujerTrabajadora/Informe-VII-Observatorio-Mujer-Trabajadora-2023.pdf>
- Naciones Unidas. (1995). *Declaración de Beijing. Informe de la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer*, 17 Octubre 1995.
- Navarrete, C. M. de la Casa Quesada, Susana; Fernández Arias, Juan Carlos [et. al.]. (2022). *Políticas y prácticas de gestión de los riesgos psicosociales laborales, en especial con perspectiva de género: estado de situación y propuestas de mejora de la acción preventiva en los ambientes de trabajo (y teletrabajo)*. Instituto Andaluz de Prevención de Riesgos Laborales. Consejería de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo.
- Observatorio de igualdad y empleo. (2020, 29 julio). *Suelo pegajoso, techo de cristal y con las manos atadas*. <https://www.observatorioigualdadyempleo.es/suelo-pegajoso-techo-de-cristal-y-con-las-manos-atadas/>
- Observatorio de las Ocupaciones. (2024). *Informe del Mercado de Trabajo de las Mujeres Estatal Datos 2023*. Servicio Público de Empleo Estatal.
- Oficina Internacional del Trabajo, Servicio de Género, Igualdad y Diversidad (GEDI). (2022). *Plan de Acción de la OIT sobre Igualdad de Género 2022-2025*. Departamento de Condiciones de Trabajo e Igualdad (WORKQUALITY), Ginebra, OIT.
- Olmos Llorente, M. (2023). *Perspectiva de género en la exposición laboral a contaminantes químicos*. [Tesis doctoral, Universidad de Zaragoza]. Zeguan. <https://zeguan.unizar.es/record/129437/files/TESIS-2023-228.pdf>
- Organización de las Naciones Unidas (ONU). (s.f.). *Objetivos de Desarrollo Sostenible*. <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/objetivos-de-desarrollo-sostenible/>
- Organización Internacional del Trabajo. (s.f.). *Género y seguridad y salud en el trabajo*. <https://www.ilo.org/es/temas/seguridad-y-salud-en-el-trabajo/genero-y-seguridad-y-salud-en-el-trabajo>

- Organización de las Naciones Unidas (ONU). (1979). *Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer*. Asamblea general. Resolución 34/180, de 18 de diciembre de 1979.
- Organización de las Naciones Unidas (ONU). (2021). *Las desigualdades y el mundo del trabajo*. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_792136.pdf
- Organización de las Naciones Unidas (ONU). (2021). *Making decent work a reality for domestic workers*. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_802551.pdf
- Organización Internacional del Trabajo. (2011). *Salud y Seguridad en el Trabajo desde la perspectiva de género. Módulo para la formación de hombres y mujeres sindicalistas*. https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@ed_protect/@protrav/@safework/documents/instructionalmaterial/wcms_329170.pdf
- Organización Internacional del Trabajo. (2011). *Convenio sobre el trabajo decente para las trabajadoras y los trabajadores domésticos*, 2011 (núm. 189).
- Organización Internacional del Trabajo. (2019). *Convenio sobre la violencia y el acoso*, 2019 (núm. 190). Ginebra: Conferencia Internacional del Trabajo.
- Organización Mundial de la Salud (s.f.). *Salud sexual*. https://www.who.int/es/health-topics/sexual-health#tab=tab_2
- Organización Mundial de la Salud (23 de agosto de 2018). *Género y salud*. <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/gender>
- OSALAN – Instituto Vasco de Seguridad y Salud Laborales. (s.f.). *Género y PRL*. <https://www.osalan.euskadi.eus/sa-genero/webosa00-contsec/es/>
- OSALAN - Instituto Vasco de Seguridad y Salud Laborales. (2017). *Pautas para la integración de la perspectiva de género en la prevención de riesgos laborales*. https://www.osalan.euskadi.eus/contenidos/libro/gestion_201710/es_def/adjuntos/pautas_integracion_prl.pdf
- OSALAN - Instituto Vasco de Seguridad y Salud Laborales. (2019). *Pautas para la integración de la perspectiva de género en la prevención de riesgos laborales. Actualización con herramientas para su implantación*. https://www.osalan.euskadi.eus/contenidos/libro/seguridad_201905/es_def/adjuntos/pautas_herramienta_genero_prl_es.pdf
- OSALAN - Instituto Vasco de Seguridad y Salud Laborales. (2021). *Decálogo para la prevención de riesgos psicosociales con perspectiva de género en las empresas*. https://www.osalan.euskadi.eus/contenidos/libro/ergonomia_202105/es_def/adjuntos/decalogo_riesgos_psicosociales.pdf
- OSALAN - Instituto Vasco de Seguridad y Salud Laborales. (2021). *Principales factores de género que inciden en las actitudes y comportamientos ante los riesgos laborales y en los daños derivados de los mismos*. https://www.osalan.euskadi.eus/contenidos/libro/seguridad_202105/es_def/adjuntos/Factores-de-genero-cast.pdf
- OSALAN - Instituto Vasco de Seguridad y Salud Laborales. (2023). *Pautas para un uso inclusivo del lenguaje escrito y oral en OSALAN-Instituto Vasco de Seguridad y Salud Laborales*. https://www.osalan.euskadi.eus/contenidos/libro/gestion_202305/es_def/adjuntos/pautas-para-un-uso-inclusivo-del-lenguaje-escrito-y-oral-en-osalan.pdf
- Ponce Del Castillo, A. (2016). *El equipo de protección individual: el desafío de la adaptación al cuerpo femenino*. Laboreal, 12(2). <https://doi.org/10.4000/laboreal.2598>
- Postigo, M. (2020). *Rompiendo Estereotipos De Género* [Webinar]. YouTube. <https://www.youtube.com/watch?v=XoQILspeX7M>

- Raúl Payá Castiblanque, R., & Beneyto Calatayud, P. J. (2019). *Desigualdades de género en las condiciones de trabajo, empleo y salud laboral en España*. *Sociología y Tecnociencia*, 9(2), 23-49.
- *Real Decreto 39/1997*, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención. Boletín Oficial del Estado, 27, de 31 de enero de 1997. <https://www.boe.es/eli/es/rd/1997/01/17/39/con>
- *Real Decreto 713/2010*, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo. Boletín Oficial del Estado, 143, de 12 de junio de 2010.
- *Real Decreto 901/2020*, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo. Boletín Oficial del Estado, 272, de 14 de octubre de 2020. <https://www.boe.es/eli/es/rd/2020/10/13/901>
- *Real Decreto 1026/2024*, de 8 de octubre, por el que se desarrolla el conjunto planificado de las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas. Boletín Oficial del Estado, 244, de 09 de octubre de 2024. <https://www.boe.es/eli/es/rd/2024/10/08/1026/con>
- *Real Decreto-ley 6/2019*, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación. Boletín Oficial del Estado, 57, de 07 de marzo de 2019. <https://www.boe.es/eli/es/rdl/2019/03/01/6/con>
- Romero Coronado, M. A. (2017). *Nuevos retos en la salud laboral de la mujer*. Atelier.
- Ruiz Aledo, É. (2022). *Medidas de prevención de riesgos laborales con perspectiva de género* [Trabajo Fin Máster, Universidad Miguel Hernández]. RediUMH. https://dspace.umh.es/bitstream/11000/29098/1/RUIZ_ALEDO_ERICA_TFM.pdf
- Sagastizabal, M., & Legarreta, M. (2016). La “triple presencia-ausencia”: una propuesta para el estudio del trabajo doméstico-familiar, el trabajo remunerado y la participación sociopolítica. Papeles del CEIC, 2016(1).
- Sagastizabal Emilio-Yus, M. (2024). *La triple presencia. Cuidados, empleo y participación sociopolítica*. Txalaparta.
- Secretaría de Salud Laboral de CCOO de Madrid. (2019). *Salud Laboral y Mujer Las mujeres transformadoras del mundo*. <https://www.saludlaboralmadrid.es/wp-content/uploads/2020/01/Gui%CC%81a-Salud-Laboral-y-Mujer-Las-mujeres-transformadoras-del-mundo-2.pdf>
- Secretaría de Salud Laboral y Juventud., & Secretaría de la Mujer. (2019). *Guía de prevención de riesgos laborales desde la perspectiva de género*. CCOO de Castilla y León.
- SePrA. (2024). *Salud laboral con perspectiva. La perspectiva de género en la práctica profesional de la prevención de riesgos laborales*. <https://sepra.coop/wp-content/uploads/2025/03/SALUD-LABORAL-CON-PERSPECTIVA-ES-v2.pdf>.
- SePrA. (2024). *Salut laboral als plans d'igualtat*.
- Subdirecció General de Seguretat i Salut Laboral. (2009). *El gènere en relació amb la seguretat i la salut en el Treball*. https://treball.gencat.cat/web/.content/09_-_seguretat_i_salut_laboral/publicacions/imatges/full-monografic-2c.pdf
- Unió General de Treballadores i Treballadors de Catalunya. (2021). *La prevenció de riscos laborals des de la perspectiva de gènere*. <https://www.ugt.cat/wp-content/uploads/2022/06/Guia-gestio-de-la-prevencio-perspectiva-genere.pdf>
- Valiente Fernández, C. (2024). ¿Algo más que “ganadores del pan”? el papel de los hombres en el ámbito familiar en España (1975-1996). *Reis*, 79(97), 221-243.
- Valls-Llobet, C. (2020). *Mujeres invisibles para la medicina. Desvelando nuestra salud*. Capitán Swing.

Anexos



"Reconocer la diversidad en la fuerza de trabajo, incluidas las diferencias de género, es esencial para garantizar la seguridad y la salud tanto de los trabajadores como de las trabajadoras. Aunque se han realizado algunos progresos en este ámbito, la OIT considera que se puede y debería hacerse más."

Organización Internacional del Trabajo, recuperado agosto 2025.

Anexo I: Compendio legislativo

A continuación, se recoge por orden cronológico un listado no exhaustivo de normativa, políticas y documentos en relación con la perspectiva de género, a nivel internacional, europeo y estatal. En dicho listado no está recogida la legislación específica ya referenciada en el Marco legislativo.

Ámbito internacional

Carta de las Naciones Unidas, firmada el 26 de junio de 1945. Expone en su preámbulo que cabe “reafirmar la fe en la igualdad de derechos de hombres y mujeres y de las naciones grandes y pequeñas”, asimismo señala en su artículo 1 “el desarrollo y estímulo del respeto a los derechos humanos y a las libertades fundamentales de todos, sin hacer distinción por motivos de raza, sexo, idioma o religión”.

Declaración Universal de Derechos Humanos de 1948. Expresa los derechos y las libertades a los que todo ser humano puede aspirar de manera inalienable y en condiciones de igualdad. En su artículo 2.1 expone que “toda persona tiene todos los derechos y libertades proclamados en dicha Declaración, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición”.

Convenio 100 sobre igualdad de remuneración, Organización Internacional del Trabajo (OIT), 1951. Convenio fundamental de la OIT que busca promover la igualdad de remuneración entre mujeres y hombres por un trabajo de igual valor. Establece que deben existir políticas que eliminen toda discriminación en materia salarial basada en el género. Refuerza los principios de igualdad de oportunidades y de trato en el ámbito laboral, contribuyendo así a la protección de los derechos fundamentales de las personas trabajadoras.

Convenio 111 sobre la discriminación (empleo y ocupación), Organización Internacional del Trabajo (OIT), 1958. Tiene como objetivo eliminar la discriminación en el empleo y la ocupación. Establece que toda forma de discriminación, incluida la basada en el género, debe ser eliminada para garantizar la igualdad de oportunidades y trato en el trabajo. Prohíbe la discriminación en el acceso al empleo, la formación profesional y las condiciones de trabajo. Además, insta a los países a adoptar políticas y medidas para prevenir y eliminar la discriminación en todas sus formas en el ámbito laboral.

Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, 1966. Adoptado por la Asamblea General de las Naciones Unidas, es un tratado internacional que consagra los derechos civiles y políticos fundamentales. Establece el derecho a la vida, la libertad de expresión, el derecho a un juicio justo y otros derechos fundamentales. Los Estados parte se comprometen a respetar y garantizar estos derechos sin discriminación por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política u origen nacional o social.

I Conferencia Mundial sobre la Condición Jurídica y Social de la Mujer – México, 1975. Primera conferencia donde se identifican tres objetivos: la igualdad plena y la eliminación de la discriminación por motivos de género, la participación de las mujeres en el desarrollo, y su mayor contribución a la paz mundial. Se aprueba además un plan de acción con objetivos principales como garantizar a las mujeres el acceso en igualdad a la educación, al trabajo, a la participación política, a la salud, a la vivienda, a la planificación familiar y a la alimentación.

Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (Convenio CEDAW), 1979. Adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas y ratificada por España en 1983, es un tratado internacional que tiene como objetivo promover y proteger los derechos de las mujeres en todas las áreas de la vida. Establece una serie de medidas para garantizar la igualdad de género y eliminar la discriminación contra las mujeres en ámbitos como la educación, el empleo, la salud, la participación política y otros aspectos de la vida social y económica.

II Conferencia Mundial sobre la Condición Jurídica y Social de la Mujer – Copenhague, 1980. Se trata por primera vez la brecha entre la igualdad legalmente reconocida, y la consecución real y efectiva de los derechos legales. Se empieza a hablar de igualdad desde un punto de vista jurídico y desde el ejercicio de los derechos, de la propia participación de las mujeres, de la igualdad de oportunidades reales entre mujeres y hombres y no sólo de su reconocimiento en las leyes. Se marcan tres esferas de actuación: la igualdad en el acceso a la educación, la igualdad de oportunidades en el empleo y la atención a la salud de las mujeres.

Convenio 156 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), 1981. Se refiere al Convenio sobre los Trabajadores con Responsabilidades Familiares. Tiene como objetivo promover la igualdad de oportunidades y de trato para las personas trabajadoras con responsabilidades familiares, reconociendo la importancia de conciliar la vida laboral y familiar de forma que tengan igualdad de oportunidades en el empleo y que cuenten con el apoyo necesario para conciliar sus responsabilidades familiares con su vida laboral.

III Conferencia Internacional sobre la Condición Jurídica y Social de la Mujer – Nairobi, 1985. Plantea como necesidad de las propias sociedades contar con la riqueza que supone la participación de las mujeres en todos los ámbitos. Se señalan medidas de carácter jurídico, medidas para alcanzar la igualdad en la participación social y política y en la toma de decisiones. Se insta a los gobiernos a que la igualdad debe impregnar todas las esferas de la vida social, política y laboral.

Resolución 48/104 de la Asamblea General de las Naciones Unidas aborda la Declaración sobre la Eliminación de la Violencia contra la Mujer, 1993. Establece que la violencia contra las mujeres abarca diversas formas de agresión, incluido el acoso sexual. Reconoce que el acoso sexual es una manifestación de la discriminación y la desigualdad de género, y subraya la importancia de tomar medidas para prevenir y combatir todas las formas de violencia dirigidas hacia las mujeres.

IV Conferencia Mundial sobre la Mujer – Beijing, 1995. Es la conferencia con mayor impacto mundial de todas las celebradas hasta el momento, tanto desde el punto de vista de la participación como por el enfoque que se hace a la igualdad entre mujeres y hombres. A partir de esta conferencia se le suma al proceso de participación de las mujeres el concepto de género, planteando las relaciones entre mujeres y hombres desde una perspectiva social, cultural e histórica. Supone realizar una nueva mirada basándose en los roles atribuidos a las mujeres y a los hombres en la sociedad, en el trabajo, en la política, en la familia, en las instituciones y en todos los aspectos de las relaciones humanas. La Declaración y Plataforma de Acción de Beijing, adoptada unánimemente por 189 países, establece objetivos para lograr la igualdad de género en 12 esferas cruciales. Beijing supone así un auténtico punto de inflexión en la lucha por la igualdad en el marco internacional.

Beijing + 5, 2000. Se examinó el progreso conseguido en cinco años transcurridos desde la aprobación de la Plataforma de Acción de Beijing, y se llevó a cabo la evaluación “La mujer en el año 2000: igualdad entre los géneros, desarrollo y paz para el siglo XXI”, resultando una declaración política y nuevas medidas e iniciativas para la aplicación de la Declaración y la Plataforma de Acción de Beijing.

Convenio 183 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), 2000. Tiene como objetivo proteger la maternidad y garantizar que las trabajadoras embarazadas y las madres recientes puedan disfrutar de condiciones de trabajo seguras y saludables, incluyendo la protección de la maternidad, la seguridad y la salud en el trabajo y la prohibición de la discriminación.

Beijing + 10, 2005. Se hace hincapié en la necesidad de realizar mayores esfuerzos para conseguir la igualdad entre los géneros y facilitar el avance de las mujeres.

Beijing + 15, 2010. Los Estados parte aprobaron una declaración en la que se señalaban los progresos realizados y se comprometían a adoptar nuevas medidas para garantizar la aplicación integral de la Declaración y Plataforma de Acción de Beijing.

Convenio 189 sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos (OIT), 2011. Ratificado por España en el año 2023, establece estándares internacionales para proteger los derechos laborales de las trabajadoras en el ámbito doméstico. Reconoce sus derechos a condiciones de trabajo justas, horas de trabajo regulares, seguridad y salud ocupacional, así como protección contra el abuso y la discriminación. También aboga por la igualdad de trato, promoviendo la formalización del empleo doméstico y la garantía de seguridad social. Este convenio refuerza los esfuerzos para dignificar y profesionalizar un sector históricamente marginado y vulnerado.

Convenio del Consejo de Europa sobre prevención y lucha contra la violencia contra las mujeres y la violencia doméstica, 2011. Conocido como “Convenio de Estambul”, ratificado por España en el año 2014, aplica a todas las formas de violencia contra las mujeres, incluido el acoso y el acoso sexual y establece estándares mínimos para la prevención de la violencia de género, la protección de las víctimas y la persecución de los agresores. Exige a los Estados parte que tomen medidas concretas para prevenir y combatir la violencia contra las mujeres, incluido el acoso sexual, la violencia doméstica y la violación. Promueve además la cooperación internacional en la lucha contra este tipo de violencia y reconoce la importancia de la igualdad de género para su prevención.

Beijing +20, 2015. Se adopta una declaración política resaltando los progresos obtenidos hacia la igualdad de género, proporciona una base sólida para la implementación plena y efectiva de los compromisos adquiridos en Beijing destacando el papel clave de la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres.

Convenio 190 sobre la violencia y el acoso (OIT), 2019. Ratificado por España en el año 2022, aborda la violencia y el acoso en el ámbito laboral, reconociéndolos como una violación de los derechos humanos y una amenaza para la igualdad de género. Establece un marco integral para prevenir, prohibir y abordar estas formas de violencia, incluyendo medidas de protección, apoyo y acceso a la justicia para las víctimas. Promueve un entorno laboral libre de violencia y acoso, garantizando la dignidad y el respeto de todas las personas trabajadoras, independientemente de su género, raza, orientación sexual o cualquier otra característica.

110ª Conferencia Internacional del Trabajo (OIT), 2022. La Conferencia Internacional del Trabajo añade la seguridad y la salud a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo. La histórica decisión significa que todos los Estados parte de la OIT se comprometen a respetar y promover el derecho fundamental a un entorno de trabajo seguro y saludable, hayan ratificado o no los Convenios correspondientes.

Ámbito europeo

Convenio para la protección de los derechos Humanos y de las libertades fundamentales y protocolos adicionales (CEDH). Consejo de Europa, 1950. Se trata de un tratado que establece derechos y libertades fundamentales para la ciudadanía europea. Este convenio ha sido complementado por varios protocolos adicionales que amplían su alcance y protección, abordando cuestiones como la abolición de la pena de muerte, la protección de los derechos de propiedad y la prohibición de la discriminación. El CEDH y sus protocolos adicionales son instrumentos clave en la protección de los derechos humanos en Europa.

Tratado de Roma, 1957. El principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres fue introducido por primera vez por la Comunidad Europea en su artículo 141 (antiguo artículo 119) del Tratado de Roma, siendo su principal objetivo garantizar la igualdad de retribución entre trabajadoras y trabajadores en un mismo trabajo.

Directiva 79/7/CEE del Consejo relativa a la aplicación progresiva del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en materia de seguridad social. Tiene como objetivo establecer la aplicación progresiva del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres en materia de seguridad social. Busca garantizar que reciban los mismos derechos en el ámbito de la seguridad social, incluyendo la igualdad de acceso a prestaciones como pensiones, subsidios por enfermedad, maternidad y desempleo, entre otros. La directiva establece medidas para eliminar la discriminación basada en el género en el ámbito de la seguridad social y promover la igualdad de trato en este campo.

Carta Europea de la Mujer de la Comisión Europea, 1986. Establece principios y objetivos para promover la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres en Europa. Adoptada en 1986 aborda áreas como la participación política, la igualdad en el empleo, el acceso a la educación y la formación, la salud y la lucha contra la violencia de género. Proporciona un marco para la acción de los Estados parte de la Unión Europea (en adelante, UE) en la promoción de la igualdad de género y el avance de los derechos de las mujeres.

Directiva 89/391 - Directiva marco sobre salud y seguridad en el trabajo. Conocida como «Directiva marco» constituyó un hito fundamental para la mejora en de la seguridad y salud de las personas trabajadoras, garantizando unos requisitos mínimos en materia de salud y seguridad en toda Europa y, al mismo tiempo, permitiendo a los Estados parte mantener esos mínimos o establecer medidas más restrictivas.

Directiva 92/85/CEE del Consejo relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en período de lactancia. Tiene como objetivo proteger la salud y el bienestar de las mujeres trabajadoras en estas situaciones, garantizando que se les proporcionen condiciones laborales seguras y saludables. Incluye disposiciones sobre la protección de la maternidad en el lugar de trabajo, la adaptación de las condiciones laborales y la prohibición de despidos durante el período de embarazo y maternidad. Su objetivo es prevenir los riesgos para la salud de las trabajadoras y garantizar su derecho a la protección durante el embarazo y la maternidad.

Tratado de Ámsterdam, 1997. La igualdad entre mujeres y hombres se recoge como principio fundamental a partir del Tratado de Ámsterdam del 1 de mayo de 1997, considerando la eliminación de las desigualdades entre ambos es un objetivo transversal que debe integrarse en todas las políticas y acciones de los Estados parte.

Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea, 2000. Recoge los derechos, libertades y principios reconocidos en la UE, garantiza derechos civiles, políticos, económicos y sociales. Incluye derechos como la igualdad ante la ley, la libertad de expresión, la protección de datos personales, la prohibición de la discriminación, el derecho a un juicio justo, entre otros.

Directiva 2002/73/CE del Parlamento Europeo y del Consejo. Modifica la Directiva 76/207/CEE del Consejo relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesional, y a las condiciones del trabajo.

Directiva 2004/113/CE del Consejo. Establece el principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres y prohíbe la discriminación en el acceso a bienes y servicios, así como en su suministro, y en los regímenes de seguridad social. Su objetivo es garantizar la igualdad de trato en este ámbito y prevenir la discriminación basada en el género.

Carta Europea para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la Vida Local, 2006. Fue lanzada por el Consejo de Europa como parte de su estrategia para promover la igualdad de género en todos los ámbitos de la sociedad. Establece una serie de principios y compromisos que los gobiernos locales pueden adoptar para garantizar la igualdad de oportunidades y trato entre mujeres y hombres en sus políticas y prácticas. Su objetivo es fomentar la participación activa de las mujeres en la vida local y eliminar las barreras que puedan enfrentar en el acceso a recursos y oportunidades.

Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo. Relativa a la aplicación de principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre mujeres y hombres en asuntos de empleo y ocupación. Incluye aspectos relacionados con el acceso al empleo, la formación profesional, la promoción, las condiciones de trabajo, y cuestiones relacionadas con la seguridad social. Establece normas para evitar la discriminación en el empleo y la ocupación, aborda el acoso y fomenta medidas de acción positiva para corregir las desigualdades existentes.

Comunicación de la Comisión sobre el acuerdo marco europeo sobre el acoso y la violencia en el trabajo, 2007. Presenta y analiza el acuerdo marco europeo sobre el acoso y la violencia en el lugar de trabajo, se centra en proporcionar orientación y medidas para prevenir y abordar el acoso y la violencia laboral en los Estados parte de la UE, destacando la importancia de promover un entorno laboral seguro y saludable para todas las personas trabajadoras.

Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea (TFUE), Lisboa, 2007. Es uno de los principales tratados constitutivos de la UE. Establece las bases legales y sus mecanismos de funcionamiento, incluyendo las competencias de las instituciones europeas, los principios de funcionamiento del mercado único, las políticas económicas y sociales, así como los procedimientos para la adopción de decisiones. El TFUE garantiza los derechos fundamentales de la ciudadanía de la UE y establece los objetivos de la cooperación europea en diversos ámbitos, como la política exterior, la seguridad y la justicia.

Tratado de la Unión Europea (TUE), Lisboa, 2007. Contiene progresos importantes en materia de derechos fundamentales y abre el camino a la adhesión de la UE al Convenio Europeo para la Protección de los Derechos Humanos y de las Libertades Fundamentales. Dota de un catálogo de derechos civiles, políticos, económicos y sociales que son jurídicamente vinculantes tanto para sus instituciones como para los Estados a la hora de aplicar la legislación europea.

Directiva 2010/18/UE del Consejo por la que se aplica el Acuerdo marco revisado sobre el permiso parental. Tiene como objetivo facilitar el equilibrio entre la vida laboral y familiar al establecer normas mínimas para el permiso parental remunerado y no remunerado. Proporciona a los padres el derecho a un período mínimo de permiso parental, establece medidas para prevenir la discriminación por razón de la maternidad o paternidad, y promueve la igualdad de género en el ámbito laboral.

Resolución del Parlamento Europeo, (2018/2055(INI)). Sobre las medidas para prevenir y combatir el acoso sexual y psicológico en el lugar de trabajo. Aborda diversas cuestiones relacionadas con la igualdad de género y los derechos de las mujeres, condiciones laborales y brecha salarial, conciliación de la vida laboral y familiar, violencia de género, participación política y económica, educación y formación, salud y derechos sexuales y reproductivos, personas migrantes y refugiadas.

Conclusiones del Consejo de 7 de marzo sobre Pacto Europeo por la Igualdad de Género, 2011. Adopta conclusiones sobre el Pacto Europeo por la Igualdad de Género, con el objetivo de abordar las desigualdades de género en todos los ámbitos sociales y económicos. Estas conclusiones resaltan la necesidad de promover la igualdad de género en el empleo, la participación política, la educación y la toma de decisiones. Además, se hace hincapié en la importancia de medidas concretas para abordar la brecha salarial de género y combatir la violencia contra las mujeres.

Recomendación CM/Rec (2019) 1 del Comité de ministros a los Estados miembros para prevenir y combatir el sexismo. Tiene como objetivo prevenir y combatir el sexismo en todas sus formas, ofrece pautas y acciones concretas en áreas como la educación, los medios de comunicación, el mundo laboral y la participación política. Busca promover la igualdad de género y la eliminación de estereotipos sexistas en la sociedad, así como sensibilizar sobre las consecuencias negativas del sexismo y fomentar un cambio cultural hacia la igualdad de género.

Directiva (UE) 2019/1158 del Parlamento Europeo y del Consejo, 20 de junio. Establece disposiciones destinadas a mejorar la conciliación de la vida laboral y la vida familiar de las personas progenitoras y cuidadoras. Se centra en el acceso a medidas flexibles de trabajo y la transparencia en las condiciones de trabajo para garantizar un equilibrio adecuado entre las responsabilidades laborales y familiares. Además, busca promover la igualdad de género en el mercado laboral al facilitar la participación de las mujeres en el empleo y reducir las disparidades de género.

Estrategia de igualdad de género 2020-2025 del Consejo de Europa. Estrategia presentada por la Comisión Europea en marzo de 2020. Su objetivo es abordar desafíos persistentes en la igualdad de género, promover la igualdad en todos los ámbitos y avanzar hacia una sociedad más inclusiva y equitativa. Se centra en áreas clave como la igualdad económica, la lucha contra la violencia de género, la igualdad en el liderazgo y la toma de decisiones, la salud y los derechos sexuales y reproductivos, así como la igualdad en la digitalización y la lucha contra los estereotipos de género.

Marco estratégico de la UE en materia de salud y seguridad en el trabajo 2021-2027. La seguridad y la salud en el trabajo en un mundo laboral en constante transformación. (COM (2021) 323 final). Establece las prioridades y acciones que la UE debe tomar en este periodo para garantizar la protección de la salud y seguridad de las personas trabajadoras, teniendo en cuenta los retos emergentes derivados de los cambios en el mundo laboral. Este marco busca adaptar la legislación y políticas de la UE a los nuevos contextos laborales, especialmente tras la crisis derivada de la pandemia de COVID-19 y el impacto de la digitalización y los cambios demográficos. El marco también refuerza la necesidad de abordar los riesgos psicosociales, que se han visto incrementados por el teletrabajo y la digitalización. Así como el reconocimiento de la diversidad, las diferencias y las desigualdades de género, y la violencia, acoso y discriminación en el lugar de trabajo.

Ámbito estatal

Constitución Española de 1978. Proclama en su artículo 14 el derecho a la igualdad y la no discriminación por razón de sexo, asimismo en su artículo 9.2 señala la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que la igualdad de la persona y de los grupos en los que se integra sea real y efectiva. Por su parte, el artículo 35.1 incorpora el derecho a la no discriminación por razón de sexo en el ámbito del trabajo. El pleno reconocimiento de la igualdad formal ante la ley se completó con la aprobación de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, de igualdad efectiva entre mujeres y hombres (LOIEMH), dirigida a hacer efectiva la igualdad real entre mujeres y hombres.

Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras. Tiene como objetivo promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras. Establece medidas para facilitar la conciliación, como la flexibilización de horarios laborales, la posibilidad de reducción de jornada, el derecho a permisos por motivos familiares, entre otros. Su propósito es garantizar que todas las personas puedan compaginar sus responsabilidades familiares con su vida laboral de manera equilibrada y satisfactoria.

Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el Texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social (LISOS). Regula las infracciones y sanciones en diversos ámbitos relacionados con el trabajo y la seguridad social, estableciendo un marco legal para asegurar el cumplimiento de las normativas laborales y proteger los derechos de las personas trabajadoras. Incluye infracciones específicas de la normativa de PRL, y por conductas discriminatorias.

Ley 30/2003, de 13 de octubre, sobre medidas para incorporar la valoración del impacto de género en las disposiciones normativas que elabore el Gobierno. Tiene como objetivo garantizar que las políticas y regulaciones gubernamentales sean evaluadas desde una perspectiva de género, considerando cómo afectan de manera diferencial a mujeres y hombres. Busca promover la igualdad de género en todas las áreas de la legislación y la Administración pública, asegurando que se tomen en cuenta las necesidades y realidades específicas en el proceso de formulación de políticas.

Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la violencia de Género. Presenta un enfoque integral con el objetivo de prevenir, sancionar y erradicar la violencia de género; así como proteger y asistir a las mujeres víctimas de esta violencia ejercida por parte de quienes sean o hayan sido sus cónyuges o de quienes estén o hayan estado ligados a ellas por relaciones similares de afectividad, aun sin convivencia. Comprende todo acto de violencia física y psicológica, incluidas las agresiones a la libertad sexual, las amenazas, las coacciones o la privación arbitraria de libertad, también la violencia que con el objetivo de causar perjuicio o daño a las mujeres se ejerza sobre sus familiares o allegados menores de edad.

Criterio Técnico de la Inspección de Trabajo núm./69/2009, sobre actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en materia de acoso, violencia en el trabajo y acoso sexual. Establece las conductas de acoso y violencia en el trabajo a efectos de lo previsto en este criterio, las infracciones en el orden social derivadas de estas conductas, acciones de información y asesoramiento técnico; y acciones de control y requerimiento en la materia.

Ley 35/2010, de 17 de septiembre, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo. Incluye disposiciones sobre igualdad de género en el ámbito laboral y establece medidas específicas para promover la igualdad salarial entre mujeres y hombres, la conciliación laboral y la promoción de la igualdad de oportunidades.

Resolución de 5 de mayo, Protocolo de actuación frente al acoso laboral en la Administración General del Estado, 2011. Establece las pautas y procedimientos para prevenir, detectar y abordar situaciones de acoso laboral en el ámbito de la Administración General del Estado, tanto a nivel de prevención y sensibilización, como de detección y denuncia, actuación y resolución, y apoyo a las víctimas.

Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social. Tiene como objetivo principal realizar modificaciones en el sistema de Seguridad Social, destacan medidas relacionadas con la sostenibilidad del sistema de pensiones, la ampliación de los periodos de cotización necesarios para acceder a determinadas prestaciones, la regulación de la jubilación anticipada, la flexibilización de las modalidades de jubilación parcial, entre otras disposiciones destinadas a garantizar la viabilidad y equidad del sistema de Seguridad Social.

Real Decreto-ley 3/2012, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral. Incorpora disposiciones relacionadas a la igualdad de género en el ámbito laboral destinadas a promover la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres y a prevenir la discriminación por razón de género.

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. Incorpora disposiciones relacionadas con la promoción de la igualdad de género en el ámbito laboral y contra cualquier forma de discriminación basada en el sexo. En concreto en su artículo 4.2. señala el derecho de las personas trabajadoras a no ser discriminadas directa o indirectamente por razones de estado civil, edad, origen racial o étnico, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación sexual, identidad sexual, expresión de género, características sexuales, afiliación o no a un sindicato, por razón de lengua, discapacidad, así como por razón de sexo, incluido el trato desfavorable dispensado a mujeres u hombres por el ejercicio de los derechos de conciliación o corresponsabilidad de la vida familiar y laboral. A su integridad física y a una adecuada política de prevención de riesgos laborales. 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.

Real Decreto Legislativo 5/2015 de 30 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público. Tipifica en su artículo 95.2.b, como falta muy grave toda actuación que suponga discriminación por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, lengua, opinión, lugar de nacimiento o vecindad, sexo o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, así como el acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual y el acoso moral. Asimismo, en su disposición adicional séptima hace referencia expresa los planes de igualdad en las Administraciones Públicas.

Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres. Tiene por finalidad garantizar la transparencia e igualdad retributiva entre mujeres y hombres que realicen trabajos de igual valor, con el objetivo de detectar fácilmente aquellas desigualdades retributivas que no estén basadas en razones objetivas.

Resolución de 29 de diciembre, por el que se aprueba el III Plan para la igualdad de género en la Administración General del Estado y en los Organismos Públicos vinculados o dependientes de ella, 2020. Tiene como objetivo promover la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en todas las áreas de la Administración pública española. Establece una serie de medidas y acciones específicas para abordar las desigualdades de género, fomentar la conciliación de la vida laboral y familiar, combatir la discriminación y promover la participación equitativa de mujeres y hombres en la Administración General del Estado y en los Organismos Públicos vinculados o dependientes de ella.

Criterio Técnico de la Inspección de Trabajo núm./104/2021, sobre actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en Riesgos Psicosociales. Tiene por objeto homogeneizar la función inspectora por parte del personal funcionario de los Cuerpos de Inspectores de Trabajo y Seguridad Social y Subinspectores Laborales, aportando interpretaciones jurídicas y técnicas de determinados aspectos de la normativa en cuestión. Reafirma la obligación empresarial de proteger a las personas trabajadoras contra los riesgos de carácter psicosocial, a partir de la evaluación de estos riesgos y de la aplicación de medidas correspondientes.

Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia. Regula el teletrabajo estableciendo derechos y obligaciones tanto para las personas trabajadoras como para las empresas. Su principal objetivo es proporcionar un marco normativo que garantice el equilibrio entre flexibilidad y derechos laborales, promoviendo al mismo tiempo la conciliación corresponsable de la vida personal y profesional. Las empresas deben garantizar la seguridad y salud de la población trabajadora a distancia, evaluando los riesgos laborales asociados al teletrabajo. Esta evaluación puede realizarse mediante un control de las condiciones del lugar de trabajo, siempre que no invada la privacidad de las personas trabajadoras. Asimismo, en su artículo 4.4. indica que las empresas deberán tener en cuenta las particularidades del trabajo a distancia, especialmente del teletrabajo, en la configuración y aplicación de medidas contra el acoso sexual, acoso por razón de sexo, acoso por causa discriminatoria y acoso laboral.

Real Decreto-ley 16/2022, de 6 de septiembre, para la mejora de las condiciones de trabajo y de Seguridad Social de las personas trabajadoras al servicio del hogar. Establece medidas para mejorar las condiciones laborales y de seguridad social de las personas trabajadoras del hogar. Introduce cambios significativos para garantizar la igualdad de derechos entre el empleo doméstico y otros sectores laborales, reforzando la protección de este colectivo tradicionalmente precarizado y feminizado. Entre otros recoge el derecho a la cobertura en materia de riesgos laborales y el reconocimiento del principio de no discriminación. Y en su Disposición adicional cuarta recoge la creación de una Comisión para la integración de la perspectiva de género en el listado de enfermedades profesionales.

Orden PCM/1047/2022, de 1 de noviembre, por la que se aprueba y se publica el procedimiento de valoración de los puestos de trabajo previsto en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres. Aprueba y publica el procedimiento de valoración de los puestos de trabajo conforme a lo establecido en el Real Decreto 902/2020, relativo a la igualdad retributiva entre mujeres y hombres. Tiene como objetivo garantizar la igualdad salarial y la eliminación de la discriminación retributiva por razón de género, estableciendo criterios objetivos y transparentes para la valoración de los puestos de trabajo en las organizaciones.

Resolución de 14 de noviembre, de la Secretaría de Estado de Función Pública, por la que se publica el “Acuerdo Marco para una Administración del siglo XXI”, 2022. Establece directrices y medidas para modernizar la Administración pública, promoviendo la eficiencia, la transparencia y la calidad en la prestación de servicios públicos. Incluye aspectos como la digitalización, la mejora de la gestión de recursos humanos y la promoción de la igualdad de género en el ámbito laboral.

III Plan Estratégico para la igualdad entre mujeres y hombres (PEIEMH) recoge la agenda política en materia de igualdad para los años 2022–2025. Se trata de un instrumento básico para la Administración General del Estado y todos sus organismos, ya que constituye el marco de referencia para alcanzar los cambios sociales necesarios en materia de igualdad. La elaboración de planes estratégicos de igualdad figura como “un instrumento básico” para el “alcance horizontal del principio de igualdad” recogido en los artículos 17 y 64 de la LOIEMH. El PEIEMH 2022-2025 es el tercer plan que en este sentido se elabora tras la aprobación de la Ley de Igualdad.

Resolución de 16 de marzo, de la Secretaría de Estado de Función Pública, por la que se crea el Registro de planes de igualdad de las Administraciones Públicas y sus protocolos frente al acoso sexual y por razón de sexo, 2023. Establece la creación del Registro de planes de igualdad de las Administraciones Públicas y sus protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo. Este registro tiene como objetivo centralizar y gestionar los planes de igualdad adoptados por las diferentes entidades públicas, así como los protocolos para prevenir y abordar el acoso sexual y por razón de sexo en el ámbito laboral.

Ley 11/2023, de 8 de mayo, de transposición de Directivas de la Unión Europea. Disposición adicional duodécima. Planes de igualdad de las cooperativas de trabajo asociado y otras cooperativas con socios y socias de trabajo. Referida a los planes de igualdad en las cooperativas de trabajo asociado y otras cooperativas que cuenten con socios y socias de trabajo. Establece su obligación a elaborar e implementar planes de igualdad, conforme a lo dispuesto en la LOIEMH, para promover la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el ámbito laboral. Busca garantizar la aplicación de medidas de igualdad en todos los tipos de cooperativas que tengan socios y socias trabajadoras, contribuyendo así a la equidad de género en el cooperativismo.

Real Decreto 333/2023, de 3 de mayo, por el que se modifica el Real Decreto 1615/2009, de 26 de octubre, por el que se regula la concesión y utilización del distintivo "Igualdad en la Empresa". Introduce modificaciones al Real Decreto 1615/2009, de 26 de octubre, que regula la concesión y utilización del distintivo "Igualdad en la Empresa". Estas modificaciones ajustan los criterios de concesión del distintivo y las condiciones para su utilización, con el objetivo de fortalecer y promover la implementación de políticas de igualdad de género en las empresas. Incluyendo en su artículo 10.8 entre uno de los puntos de valoración por parte de la Comisión, la integración de la perspectiva de género en la prevención de riesgos laborales.

Real Decreto-ley 5/2023, de 28 de junio, por el que se adoptan y prorrogan determinadas medidas de respuesta a las consecuencias económicas y sociales de la Guerra de Ucrania, de apoyo a la reconstrucción de la isla de La Palma y a otras situaciones de vulnerabilidad; de transposición de Directivas de la Unión Europea en materia de modificaciones estructurales de sociedades mercantiles y conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores; y de ejecución y cumplimiento del Derecho de la Unión Europea. Aborda la situación de doble atención a las responsabilidades familiares y a las de trabajo en el marco de unas relaciones laborales más igualitarias y de la aplicación efectiva del principio de no discriminación por razón de sexo. Dispone que los puestos de trabajo deben adaptarse a las distintas situaciones derivadas de la crianza de menores de edad y cuidado de personas dependientes y mayores, y establece unas condiciones efectivas para que haya un reparto real de tareas y un ejercicio corresponsable de las mismas.

Real Decreto 247/2024, de 8 de marzo, por el que se aprueba el Protocolo de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo en el ámbito de la Administración General del Estado y de sus organismos públicos. Teniendo como objetivo el lograr un entorno laboral en el que se respete y garantice, de manera real y efectiva, la plena igualdad entre sexos, la prohibición de cualquier diferencia de trato, de discriminación por motivos sexuales o de orientación sexual, así como cualquier otra conducta que comporte situaciones de acoso sexual o por razón de sexo.

Real Decreto-ley 2/2024, de 21 de mayo, por el que se adoptan medidas urgentes para la simplificación y mejora del nivel asistencial de la protección por desempleo, y para completar la transposición de la Directiva (UE) 2019/1158 del Parlamento Europeo y del Consejo relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores. A través de la modificación del artículo 37.4 del Estatuto de los Trabajadores, se posibilita la acumulación del permiso de lactancia en jornadas completas sin necesidad de que ello esté previsto en el convenio colectivo, pacto de empresa o contrato individual, convirtiendo todas las posibilidades de disfrute, incluida la acumulación de las horas retribuidas de ausencia, en un derecho de todas las personas trabajadoras.

Ley Orgánica 2/2024, de 1 de agosto, de representación paritaria y presencia equilibrada de mujeres y hombres. Establece medidas para garantizar la igualdad de género en diversos ámbitos, especialmente en aquellos relacionados con la toma de decisiones y el ejercicio del poder. Tiene como objetivo central asegurar que las mujeres tengan una representación significativa y equitativa en los espacios donde se toman decisiones, tanto en el sector público como en el privado, impulsando una mayor equidad de género y eliminando las barreras estructurales que históricamente han impedido una representación igualitaria de mujeres y hombres en posiciones de liderazgo y decisión.

Anexo II: Glosario terminológico

A lo largo del texto se hace referencia a conceptos como la “doble y triple presencia”, el “suelo pegajoso”, o “la segregación ocupacional”, entre otros. Es por ello, que se ha considerado conveniente incluir un glosario que contiene una breve definición de cada uno de los términos y al que acudir cuando se considere necesario con el propósito de facilitar el mejor entendimiento del presente documento.

Acción positiva. De este término se encuentran dos definiciones:

Definición 1: “Medidas específicas y temporales destinadas a eliminar o reducir las desigualdades de hecho por razón de sexo existentes en los diferentes ámbitos de la vida” Ley 4/2005, de 18 de febrero, 2 de marzo, 2005).

Definición 2: “Medidas dirigidas a un grupo determinado, con las que se pretende suprimir y prevenir una discriminación o compensar las desventajas resultantes de actitudes, comportamientos y estructuras existentes” (European Institute For Gender Equality, 2024).

Acoso: para definir este término se acudirá a su distinta tipología y a los diferentes textos legales que lo definen.

- **Acoso sexual:** según el artículo 7.1 de la LOIEMH se define como, “cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo” (LOIEMH).
- **Acoso por razón de sexo:** según el artículo 7.2 de la misma ley orgánica se define como, “cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo” (LOIEMH).
- **Acoso laboral:** la Ley Orgánica 5/2010, de 22 de junio, por la que se modifica la Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal (CP), en su preámbulo, indica:

Dentro de los delitos de torturas y contra la integridad moral, se incrimina la conducta de acoso laboral, entendiendo por tal el hostigamiento psicológico u hostil en el marco de cualquier actividad laboral o funcional que humille al que lo sufre, imponiendo situaciones de grave ofensa a la dignidad. Con ello quedarían incorporadas en el tipo penal todas aquellas conductas de acoso producidas, tanto en el ámbito de las relaciones jurídico-privadas como en el de las relaciones jurídico-públicas. (Ley Orgánica 5/2010).

En su artículo 173.1, recoge el delito de acoso laboral castigando a quienes “en el ámbito de cualquier relación laboral o funcional y prevaliéndose de su relación de superioridad, realicen contra otro de forma reiterada actos hostiles o humillantes que, sin llegar a constituir trato degradante, supongan grave acoso contra la víctima” (Ley Orgánica 5/2010). Para esta definición también se tendrá en cuenta la recogida en la NTP 854. Acoso psicológico en el trabajo: definición, que lo define en términos preventivos operativos como:

Exposición a conductas de violencia psicológica, dirigidas de forma reiterada y prolongada en el tiempo, hacia una o más personas por parte de otra/s que actúan frente aquella/s desde una posición de poder (no necesariamente jerárquica). Dicha exposición se da en el marco de una relación laboral y supone un riesgo importante para la salud. (INSST, 2009).

Androcentrismo: sesgo de género que sitúa en la visión del mundo y de las relaciones sociales al hombre como centro de todas las cosas, parte de la idea de que la mirada masculina es la única posible y universal, generalizándola para toda la humanidad.

Buenas prácticas en igualdad de género: aquellas que introducen eficazmente la perspectiva de género en las políticas públicas y privadas, logrando reducir las brechas de género y las desigualdades, y prolongando sus resultados en el tiempo.

Conciliación: implica la creación de condiciones laborales que permitan a las personas trabajadoras integrar satisfactoriamente sus compromisos laborales con sus responsabilidades familiares y personales.

Corresponsabilidad: implica compartir de manera equitativa las responsabilidades familiares, personales y profesionales entre mujeres y hombres.

Discriminación directa: la discriminación directa hace referencia a aquella situación en la que una persona o grupo de personas recibe un trato diferenciado y perjudicial en comparación con otras.

Discriminación indirecta: el concepto se centra en el efecto de una regla o práctica y tiene en cuenta las realidades sociales cotidianas. Se produce discriminación indirecta cuando la ley, el principio o el programa no tienen apariencia discriminatoria, pero producen un efecto discriminatorio en su aplicación.

División sexual del trabajo: manera en que cada sociedad organiza la distribución del trabajo entre las mujeres y los hombres, según los roles de género establecidos que se consideran apropiados para cada sexo.

Equidad de género: se refiere a la justicia en el tratamiento de hombres y mujeres, según sus necesidades respectivas. A partir de este concepto se pueden incluir tratamientos iguales o diferentes, aunque considerados equivalentes en términos de derechos, beneficios, obligaciones y oportunidades. En el contexto del desarrollo, una meta de equidad de género suele incluir medidas diseñadas para compensar las desventajas históricas y sociales de las mujeres. (EMAKUNDE, 2025)

Estereotipo de género: ideas, cualidades y expectativas que la sociedad atribuye a mujeres y hombres, normalmente excluyentes entre sí.

Género: conceptos sociales de las funciones, comportamientos, actividades y atributos que cada sociedad considera apropiados según el género de la persona.

Igualdad de trato: la LOIEMH define este término de la siguiente forma: “El principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil” (LOIEMH).

Igualdad de oportunidades: La igualdad de oportunidades tiene como finalidad hacer efectivo el derecho de las personas a ser reconocidas como iguales en derechos y obligaciones en el contexto social en el que viven, se desarrollan y participan. Cuando se habla de discriminación por razón de sexo se está haciendo referencia a las diferentes oportunidades, trato y consideración que las personas reciben de la sociedad a la que pertenecen en base a creencias subjetivas vinculadas a su sexo.

Infrarrepresentación femenina: se refiere a la ausencia de una representación proporcional de mujeres en comparación con los hombres en roles específicos o niveles jerárquicos dentro de una empresa o industria.

Interseccionalidad: herramienta analítica para estudiar, entender y responder a las maneras en que el sexo y el género se cruza con otras características/identidades (edad, etnia, clase social) y cómo estas intersecciones contribuyen a experiencias complejas y únicas de discriminación.

Lenguaje o discurso inclusivo: es el uso no discriminatorio del lenguaje. Trata de visibilizar a las mujeres. Comprende que sólo a través de la inclusión explícita las mujeres pueden ser visibles y participar activamente en todos los aspectos que conforman la sociedad.

Perspectiva de género: herramienta conceptual que busca mostrar que las diferencias entre mujeres y hombres se dan no sólo por su determinación biológica, sino también por las diferencias culturales que les han sido asignadas.

Plan de Igualdad. “conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo” (LOIEMH).

Presencia:

- **Doble presencia:** se refiere a la necesidad de las personas de combinar las responsabilidades laborales con las responsabilidades domésticas y familiares. Esto implica que, además de sus empleos remunerados, las mujeres a menudo asumen la mayor parte de las responsabilidades no remuneradas en el hogar, como el cuidado de los hijos/as y otros familiares, las tareas domésticas y el apoyo emocional a la familia.

- **Triple presencia:** este término amplía aún más el concepto al incluir la dimensión de la presencia sindical, social o política. Además de las responsabilidades laborales y familiares, las mujeres también pueden sentir la presión por participar activamente en la esfera pública o en actividades de promoción social para abogar por la igualdad de género.

Rol de género: conjunto de normas sociales y comportamentales generalmente percibidas como apropiadas según el género de la persona y en función de la construcción social que se tiene de la masculinidad y femineidad.

Segregación horizontal: se entiende la distribución diferenciada de mujeres y hombres en tareas, ocupaciones y sectores de actividad económica, pudiéndose distinguir entre sectores que tienden a ser feminizados y masculinizados. Los porcentajes de ocupación por género son distintos según el sector, las mujeres realizan de manera mayoritaria actividades conocidas como “femeninas”, trabajos considerados reproductivos y propios del espacio privado, dando lugar a sectores altamente feminizados donde los puestos de trabajo cuentan con un porcentaje elevado de mujeres, como serían los cuidados, actividades sanitarias, educación, servicios y Administración pública. Frente a otros trabajos altamente masculinizados, considerados productivos y del espacio público, como la agricultura, la industria, la construcción, transportes y comunicaciones.

Segregación ocupacional de género: “fenómeno por el cual los y las trabajadoras acceden al mercado de trabajo de manera diferenciada, esto es, tendiendo a concentrarse en diferentes sectores u ocupaciones en función de su sexo” (Ibáñez, García Mingo & Aguado, 2022).

Segregación vertical: se entiende la distribución diferenciada de mujeres y hombres en diferentes puestos de trabajo. Referida a la infrarrepresentación de las mujeres en los niveles más altos de las escalas profesionales en puestos con mayor poder de dirección, mayor retribución, reconocimiento y estabilidad laboral. Las mujeres ocupan mayoritariamente puestos precarios, tienen jornadas parciales, contratos temporales, caracterizados por una remuneración y un reconocimiento profesional y social inferiores a los ocupados por los hombres. Esto es en parte así porque continúan en muchas ocasiones realizando trabajos que son una prolongación de los trabajos de cuidados no remunerados que social y tradicionalmente les han sido asignados.

Sexo: según la OMS, este término hace referencia a las características biológicas y fisiológicas que definen a mujeres y hombres. (OMS, s.f.).

Suelo pegajoso: se dice de la realidad a través de la cual las mujeres sufren una serie de obstáculos que les impiden que su desarrollo en el mundo laboral o en la esfera de lo público.

En la práctica tiene múltiples manifestaciones, por un lado, se debe a las mayores responsabilidades que asumen las mujeres en el ámbito privado; lo que les dificulta disponer del tiempo suficiente para formarse y avanzar en su carrera laboral. Por otro lado, las mujeres tradicionalmente han sido quienes asumen el cuidado y crianza de los hijos/as. Esto mismo provoca que, aún en la actualidad, en muchas ocasiones sigue siendo la mujer la que renuncia a su empleo, pide una excedencia o solicita una reducción de la jornada para hacerse cargo de la familia, lo que puede limitar sus opciones de crecimiento profesional. Además, la feminización de determinados puestos de trabajo, que en numerosas ocasiones coinciden con ramas de actividad de los estratos más bajos y peor pagados del mercado de trabajo, también afecta a la permanencia del suelo pegajoso.

Techo de cemento: el límite que se autoimponen las mujeres cuando “deciden” no promocionar laboralmente por el alto coste personal y familiar que va a tener el nuevo puesto.

Techo de cristal: se dice del límite invisible desde el exterior que impide el crecimiento laboral o ascenso a las mujeres dentro de una empresa. Refiriéndose en este caso a alcanzar las posiciones de mayor responsabilidad jerárquica.

Trabajos de igual valor: según la especificación que se da en el artículo 28 del Estatuto de los Trabajadores, un trabajo tendrá igual valor que otro cuando la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, los factores estrictamente relacionados con su desempeño y las condiciones laborales en

las que dichas actividades se llevan a cabo en realidad sean equivalentes. Es decir, cuando mujeres y hombres llevan a cabo un trabajo de contenido diferente, que requiere de capacidades o cualificaciones diferentes y que se desempeña en condiciones diferentes, pero que en características generales es de igual valor, se consideran trabajos de igual valor.

Transversalidad de género: estrategia eficaz para el avance en la consecución de la igualdad entre mujeres y hombres en las políticas públicas y privadas, supone contribuir a eliminar desigualdades de género, corregir procedimientos y métodos de trabajo e impulsar tendencias de cambio social.

Violencia sexual: la LOGILS considera violencias sexuales los actos de naturaleza sexual no consentidos o que condicionan el libre desarrollo de la vida sexual en cualquier ámbito público o privado, lo que incluye la agresión sexual, el acoso sexual y la explotación de la prostitución ajena, así como todos los demás delitos previstos en el Título VIII del Libro II de la Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal, orientados específicamente a proteger a personas menores de edad.

Anexo III: Índice de abreviaturas

ATJT: Accidentes de trabajo con baja en jornada de trabajo.

CEDAW: Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer.

CEDH: Convenio para la protección de los derechos humanos y de las libertades fundamentales y protocolos adicionales.

CIS: Centro de Investigaciones Sociológicas.

EESST: Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo.

EP: Enfermedad profesional.

EPI: Equipos de protección individual.

EU-OSHA: Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo.

INE: Instituto Nacional de Estadística.

INSST: Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo.

LISOS: Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social.

LOGILS: Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual.

LOIEMH: Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres.

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

NTP: Nota Técnica de Prevención.

ODS: Objetivos de Desarrollo Sostenible.

OIT: Organización Internacional del Trabajo.

OMS: Organización Mundial de la Salud.

ONU: Organización de Naciones Unidas.

PdI: Planes de igualdad.

PEIEMH: Plan estratégico para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

PPRL: Plan de prevención de riesgos laborales.

PRL: Prevención de riesgos laborales.

RD 901/2020: Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

REGCON: Registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

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

SST: Seguridad y salud en el trabajo.

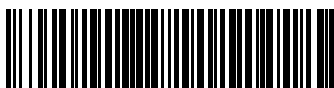
STS: Sentencia del Tribunal Supremo.

TFUE: Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea.

TME: Trastornos musculoesqueléticos.

UE: Unión Europea.

VLE: Valores límite de exposición.



ET.175.1.25