



**Universidad**  
Zaragoza

# Trabajo Fin de Máster

Cláusulas de seguridad y salud laboral en los  
Planes de Igualdad

Occupational health and safety clauses in  
Equality Plans

Autor/es

Sandra Melús Pérez

Director/es

Sonia Isabel Pedrosa Alquézar

Facultad de Derecho  
2023/2024



## INDICE

|   |    |
|---|----|
| LISTADO DE ABREVIATURAS .....   | 5  |
| 1. INTRODUCCIÓN. ....   | 6  |
| 1.1. CUESTIÓN TRATADA. ....   | 6  |
| 1.2. RAZONES Y JUSTIFICACIÓN DE LA ELECCIÓN DEL TEMA. ....                              | 6  |
| 1.3. METODOLOGIA SEGUIDA EN EL DESARROLLO DEL TRABAJO. ....                             | 7  |
| 2. LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO CON PERSPECTIVA DE GÉNERO.....                    | 8  |
| 2.1. PERSPECTIVA DE GÉNERO .....  | 8  |
| 2.2. PERSPECTIVA DE GÉNERO Y SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO .....                      | 10 |
| 3. NORMAS PREVENTIVAS Y NORMAS DE IGUALDAD DE GÉNERO:<br>INTERCONEXIONES .....          | 13 |
| 3.1. INTERNACIONAL .....  | 13 |
| 3.2. UNIÓN EUROPEA .....  | 14 |
| 3.3. MARCO LEGAL NACIONAL .....   | 15 |
| 4. RIESGOS CON PERSPECTIVA DE GÉNERO .....  | 18 |
| 5. CLAUSULAS EN LOS PLANES DE IGUALDAD .....  | 21 |
| 5.1. PLANES DE IGUALDAD .....   | 21 |
| 5.2. CLAUSULAS DE SEGURIDAD Y SALUD .....   | 21 |
| 5.3. CONTENIDO Y ELABORACIÓN .....  | 22 |
| 5.4. OBLIGATORIEDAD .....   | 24 |
| 6. ESTUDIO DE CLAUSULAS DE SEGURIDAD Y SALUD LABORAL EN LOS PLANES DE<br>IGUALDAD ..... | 27 |
| 6.1. ACADEMIA DESARROLLO FORMATIVO.....   | 29 |
| 6.2. ALLIANZ.....   | 29 |
| 6.3. ALSA (NEX CONTINENTAL HOLDINGS).....   | 30 |
| 6.4. BBVA .....   | 30 |
| 6.5. CALIDAD PASCUAL SAU .....  | 31 |
| 6.6. EL CORTE INGLES .....  | 31 |
| 6.7. CRUZ ROJA .....  | 31 |
| 6.8. ENDESA .....   | 32 |
| 6.9. GRUPO PIQUER (ESTUDIOS ZARAGOZA SL).....   | 32 |
| 6.10. IKEA IBERICA SA .....   | 33 |
| 6.11. JANSSEN.....  | 33 |
| 6.12. MANTEQUERIAS ARIAS.....   | 34 |

|       |   |    |
|-------|---|----|
| 6.13. | MAPFRE .....  | 34 |
| 6.14. | MICHELIN .....  | 35 |
| 6.15. | MUTUA MADRILEÑA.....  | 35 |
| 6.16. | ORANGE ESPAGNE .....  | 35 |
| 6.17. | PHILIPS IBERICA .....   | 36 |
| 6.18. | REPSOL.....   | 36 |
| 6.19. | BANCO DE SABADELL.....  | 36 |
| 6.20. | SAN MIGUEL .....  | 37 |
| 6.21. | SOLAN DE CABRAS S.A.....  | 37 |
| 6.22. | TELEFONICA .....  | 37 |
| 7.    | ANÁLISIS CRÍTICO Y RECOMENDACIONES .....  | 38 |
| 7.1.  | ANÁLISIS CRÍTICO DE LOS PLANES DE IGUALDAD .....  | 38 |
| 7.2.  | RECOMENDACIONES GENERALES PARA INTEGRAR LA PREVENCIÓN DE<br>RIESGOS EN LOS PLANES DE IGUALDAD ..... | 40 |
| 8.    | CONCLUSIÓN FINAL .....  | 43 |
|       | Bibliografía.....   | 46 |

## LISTADO DE ABREVIATURAS

|  |             |
|--|-------------|
| Seguridad y Salud en el Trabajo.....   | SST         |
| Accidente de Trabajo.....  | AT          |
| Enfermedad Profesional.....  | EP          |
| Ley de Prevención de Riesgos Laborales.....  | LPRL        |
| Organización Mundial de la Salud.....  | OMS         |
| Organización Internacional del Trabajo.....  | OIT         |
| Unión Europea.....   | UE          |
| Constitución Española.....   | CE          |
| Estatuto de los Trabajadores.....  | ET          |
| Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.....                       | LOIEMH      |
| Real Decreto 901/2020, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro..... | RD 901/2020 |
| Planes de Igualdad.....  | PI          |

# **1. INTRODUCCIÓN.**

## **1.1. CUESTIÓN TRATADA.**

Este estudio se centra en analizar cómo los planes de igualdad abordan los riesgos laborales que afectan de manera desproporcionada a las mujeres. A través de una investigación exhaustiva, se busca responder a preguntas clave como: ¿Cómo están incorporando los planes de igualdad la perspectiva de género en la prevención de riesgos laborales? ¿Qué buenas prácticas se están implementando en diferentes empresas para prevenir y mitigar los riesgos laborales con perspectiva de género? ¿Cuáles son las áreas de mejora en la implementación de medidas preventivas con perspectiva de género en los planes de igualdad?

En resumen, el objetivo principal es contribuir a una mejor comprensión de cómo los planes de igualdad pueden ser una herramienta eficaz para prevenir los riesgos laborales que afectan de manera desigual a las mujeres y promover entornos de trabajo más seguros y equitativos.

A través de este estudio se espera fortalecer el marco teórico y legal sobre la prevención de riesgos laborales con perspectiva de género, identificar buenas prácticas que puedan ser replicadas por otras empresas, proponer recomendaciones para mejorar la implementación de medidas preventivas en los planes de igualdad y visibilizar la importancia de abordar los riesgos laborales desde una perspectiva de género para garantizar la salud y el bienestar de las trabajadoras

## **1.2. RAZONES Y JUSTIFICACIÓN DE LA ELECCIÓN DEL TEMA.**

La igualdad de género ha emergido como una cuestión de gran relevancia social y política en las últimas décadas. El marco normativo internacional y nacional ha experimentado un notable desarrollo en este ámbito, con el objetivo de garantizar condiciones laborales justas y equitativas para todas las personas.

En este contexto, resulta de particular interés analizar el grado de cumplimiento de las empresas en materia de prevención de riesgos laborales con perspectiva de género, dado que esta temática se encuentra en la intersección de los debates sobre igualdad, salud ocupacional y responsabilidad social corporativa

La elección de este tema se justifica por la necesidad de avanzar hacia una sociedad más igualitaria y por el interés académico en comprender cómo las organizaciones están abordando la prevención de riesgos laborales con perspectiva de género. Los planes de igualdad representan una oportunidad única para identificar y eliminar las barreras que impiden a las mujeres desarrollar su potencial laboral en condiciones de seguridad y bienestar. Este estudio busca contribuir tanto al debate público sobre la igualdad de género como al desarrollo de conocimiento científico en el campo de la gestión de riesgos laborales.

A pesar de los avances en materia de igualdad, la prevención de riesgos laborales con perspectiva de género sigue siendo un campo que requiere una mayor profundización. Este estudio busca contribuir a llenar este vacío de conocimiento, analizando de manera práctica cómo las empresas están integrando esta perspectiva en sus planes de igualdad y, en última instancia, evaluando la situación actual en este ámbito

### **1.3. METODOLOGIA SEGUIDA EN EL DESARROLLO DEL TRABAJO.**

La presente investigación se ha desarrollado siguiendo una metodología documental, lo que ha permitido obtener una visión integral de la situación actual de los planes de igualdad y su relación con la prevención de riesgos laborales, tanto a nivel teórico como práctico.

En primer lugar, se llevó a cabo una revisión exhaustiva de la literatura científica y normativa relacionada con los planes de igualdad y la prevención de riesgos laborales. Se consultaron diversas bases de datos académicas y se analizaron documentos técnicos y guías elaborados por organismos nacionales e internacionales como la Comisión Europea, el Ministerio de Igualdad, y la Organización Mundial de la Salud, etc. Esta revisión bibliográfica nos permitió establecer el marco teórico y legal en el que se enmarcan los planes de igualdad y la perspectiva de género en la prevención de riesgos laborales.

Posteriormente, se realizó un análisis empírico de un conjunto de planes de igualdad de empresas de diversos sectores y tamaños, tanto a nivel local como nacional e internacional. La selección de las empresas se basó en criterios como su relevancia en el sector, su compromiso con la igualdad y los objetivos y acciones adoptados en cuanto a la prevención y salud de las mujeres.

A partir del análisis de los diferentes planes de igualdad, se llevó a cabo un análisis comparativo que permitió identificar buenas prácticas, áreas de mejora y tendencias comunes. Este análisis comparativo se centró en particular en el contenido de los planes en materia de prevención de riesgos laborales. Sobre la base de los resultados obtenidos, se formularon una serie de recomendaciones para mejorar la integración de la perspectiva de género en los planes de igualdad y en la prevención de riesgos laborales, finalizando con las conclusiones a las que se ha llegado con el trabajo realizado.

## **2. LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO CON PERSPECTIVA DE GÉNERO.**

En el mundo laboral actual, caracterizado por su dinamismo y complejidad, la Seguridad y Salud en el Trabajo (en adelante, SST) se ha convertido en un tema de vital importancia. Más allá de la mera prevención de accidentes y enfermedades, la SST busca garantizar el bienestar físico, mental y social de los trabajadores, creando ambientes laborales seguros, saludables e inclusivos.

En este contexto, surge la perspectiva de género como un enfoque fundamental para comprender y abordar las diversas necesidades y realidades que enfrentan hombres y mujeres en el ámbito laboral

### **2.1. PERSPECTIVA DE GÉNERO**

La primera vez que se introduce el concepto de perspectiva de género es en 1995, en Beijing en la Conferencia Mundial de las Mujeres de las Naciones Unidas, donde se sugiere la importancia del uso de unas “gafas” peculiares para apreciar las diversas circunstancias, contextos y roles de mujeres y hombres en la sociedad, en el ámbito laboral y en la esfera política<sup>1</sup>.

Diferenciar entre sexo y género es fundamental para comprender las complejidades de las identidades humanas y para promover la igualdad y el respeto por la diversidad. Entender esta distinción es clave porque muchas de las desigualdades y estigmas a los que se enfrentan las personas no están basados en diferencias biológicas, sino en las normas y expectativas de género que la sociedad impone. Estas construcciones influyen en la forma en que las personas se perciben a sí mismas y cómo son percibidas por los demás, afectando sus oportunidades, derechos y bienestar

El sexo es definido según la Organización Mundial de la Salud (en adelante, OMS) como: « Se refiere a las características biológicas inherentes a un individuo, como los cromosomas, las hormonas y los órganos sexuales. Estas características son determinadas en el momento de la concepción y generalmente son estables a lo largo de la vida.»

Por lo tanto, el sexo es un concepto biológico y bastante objetivo, hace referencia a las características biológicas que definen a hombres y mujeres.

El género es definido según la OMS como: «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 del lugar. Cuando las personas o los grupos no se ajustan a las normas (incluidos los conceptos de masculinidad o feminidad), los roles, las responsabilidades o las relaciones relacionadas con el género, suelen ser objeto de estigmatización, exclusión social y discriminación, todo lo cual puede afectar negativamente a la salud.»

---

<sup>1</sup> (Equipo Técnico de Trabajo Decente de la OIT, 2011)



Es decir, el género es una construcción psicosocial y es mucho más subjetiva que el sexo, puesto que se basa en comportamientos, atribuciones y roles que una sociedad dada considera para cada sexo, además de que depende del tiempo y el lugar.

“Hay que entender que en sus inicios las sociedades simbolizaron todo a partir de la diferencia sexual; con base en ella dividieron el mundo que les rodeaba y las actividades que habían de realizar: un mundo para los hombres y otro para las mujeres; unas labores para las mujeres y otras para los hombres<sup>2</sup>” (Coordinación General de la Comisión Nacional de la Mujer).

Por lo que de ese texto se puede señalar que, a lo largo de los años, las mujeres han tenido roles muy diferentes al de los hombres, puesto que las mujeres han realizado tareas domésticas (esfera privada<sup>3</sup>) mientras que los hombres realizaban las tareas fuera de casa, es decir, implica aspectos políticos, financieros y económicos (esfera pública<sup>4</sup>).

La perspectiva de género implica tener en cuenta las diferencias entre hombres y mujeres para identificar obstáculos que impiden su pleno desarrollo y reconocimiento en la sociedad. Este enfoque busca garantizar que las mujeres tengan las mismas oportunidades que los hombres, para acceder a los servicios, recursos e información necesarios para tomar decisiones de manera equitativa en la sociedad<sup>5</sup>.

La planificación con enfoque de género busca mejorar las condiciones de vida de mujeres y hombres, y cambiar la posición de las mujeres en sus relaciones con los hombres, sus comunidades y la sociedad en general.

Por lo tanto, la perspectiva de género se revela como un enfoque crucial para analizar y comprender las diferencias y desigualdades entre los géneros en diversos contextos, especialmente en el ámbito laboral. Este enfoque nos permite explorar cómo las construcciones sociales y culturales del género afectan profundamente las experiencias, oportunidades y desafíos que enfrentan las personas en el lugar de trabajo. Al ser un enfoque teórico y metodológico, la perspectiva de género proporciona herramientas para entender las desigualdades y discriminaciones que se originan a partir de las construcciones sociales de lo que significa ser hombre, mujer o cualquier otra identidad de género.

Por lo que, para lograr un derecho a la salud equitativo deberemos comprender las diferencias de salud de las mujeres y de los hombres, ya que intervienen dos tipos de factores:

- Diferencias biológicas: Estas son innatas y provienen del sexo biológico, ya que hombres y mujeres nacen con características físicas distintas. Por ejemplo, los hombres suelen ser más altos y tener un mayor porcentaje de masa muscular, mientras que las mujeres tienden a ser más bajas y a acumular más tejido adiposo<sup>6</sup>.

---

<sup>2</sup> (Coordinación General de la Comisión Nacional de la Mujer) apartado: Sustentos Teóricos sobre las diferencias de género, la división del trabajo.

<sup>3</sup> Hace referencia a los espacios y las actividades asociadas a la familia y lo doméstico se consideran parte del ámbito privado de las personas y de las familias. En este contexto, las mujeres juegan un papel central que no suele ser debidamente reconocido o valorado por la sociedad. (Coordinación General de la Comisión Nacional de la Mujer)

<sup>4</sup> Abarca aspectos relacionados con la producción y la política, donde se toman decisiones clave para las estructuras económico-sociales de las sociedades. Este espacio ha sido tradicionalmente dominado por los hombres. (Coordinación General de la Comisión Nacional de la Mujer)

<sup>5</sup> (Silva Rosales, 2004)

<sup>6</sup> (Olmos Llorente, 2023) (Vallejo Da Costa, 2019)

- Desigualdades sociales: Estas no están determinadas por el sexo biológico, sino por el género, que es la construcción social de los roles y expectativas que se asignan a hombres y mujeres. Por ejemplo, el trabajo doméstico y el cuidado de la familia han sido tradicionalmente asociados a las mujeres, mientras que el trabajo productivo ha sido asignado principalmente a los hombres<sup>7</sup>.

Este enfoque nos lleva a cuestionar las bases mismas de estas construcciones y a visibilizar las relaciones de poder que subyacen a ellas. Al hacerlo, se facilita la identificación de las barreras y limitaciones que enfrentan las personas debido a su género, promoviendo un análisis más profundo y crítico de las dinámicas sociales y culturales que influyen en nuestras vidas.

En el contexto laboral, la perspectiva de género nos ayuda a entender que las experiencias de hombres y mujeres son marcadamente diferentes debido a factores sociales, culturales y económicos.

Existe una tendencia a pensar que los empleos tradicionalmente ocupados por hombres, que suelen requerir mayor esfuerzo físico (como la industria, la construcción y la mecánica), implican un mayor riesgo para la salud que los empleos mayoritariamente ocupados por mujeres, que conllevan una mayor carga emocional (como la salud, la educación y el sector social). Sin embargo, la realidad es que los riesgos laborales en estos tipos de empleos tienen diferentes dimensiones y deben ser evaluados de manera distinta. En general, los empleos feminizados suelen estar asociados con un mayor riesgo de enfermedades, mientras que los empleos masculinizados presentan un mayor riesgo de accidentes laborales. Además, es más difícil medir un riesgo psicológico (como la gestión del estrés o el autocontrol) en comparación con un riesgo físico (como la exposición a sustancias químicas, temperatura o humedad)<sup>8</sup>.

Se considera que el trabajo de las mujeres conlleva menos riesgos porque se asume que sus profesiones y actividades son menos peligrosas, en parte porque trabajan en el sector terciario, que tiene una menor incidencia de mortalidad en comparación con sectores como la construcción. Esta percepción lleva a que se evalúen menos los problemas específicos de sus condiciones de trabajo y, por lo tanto, a una falta de medidas preventivas específicas, lo que contribuye a invisibilizar los riesgos laborales a los que están expuestas<sup>9</sup>.

La aplicación de la perspectiva de género en el ámbito laboral implica el diseño de políticas y programas que consideren las necesidades específicas de todos los géneros, la implementación de medidas que promuevan la equidad y la justicia en el trabajo, y la promoción de una cultura organizacional que valore la diversidad y la inclusión. Asimismo, la recolección y análisis de datos desagregados por género permite una mejor comprensión de cómo los riesgos y las enfermedades laborales afectan de manera diferenciada a hombres y mujeres, facilitando la adopción de estrategias más efectivas para la prevención y gestión de riesgos.

## **2.2. PERSPECTIVA DE GÉNERO Y SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO**

En el ámbito de la SST, es importante adoptar una perspectiva de género para garantizar la protección y el bienestar de todos los trabajadores, independientemente de su sexo. Una

---

<sup>7</sup> (Institut Valencià de Seguretat i Salut en el Treball, 2023) (Olmos Llorente, 2023)

<sup>8</sup> (Vallejo Da Costa, 2019)

<sup>9</sup> (Instituto de las mujeres, 2022)

perspectiva de género nos permite identificar y abordar las diferencias y desigualdades que existen en el entorno laboral, reconociendo que hombres y mujeres pueden enfrentar diferentes riesgos y desafíos.

Este enfoque no sólo ayuda a crear políticas y programas más inclusivos y eficaces, sino que también promueve la igualdad y la justicia en el lugar de trabajo. La importancia de integrar la perspectiva de género en el entorno laboral radica en su capacidad para mejorar la identificación de riesgos específicos, desarrollar medidas más adecuadas y garantizar que todos los empleados tengan acceso a un entorno de trabajo seguro y saludable. Además, una perspectiva de género bien aplicada puede aumentar la satisfacción laboral y la productividad, así como la productividad, reducir la rotación de empleados y mejorar la cultura organizacional.

La perspectiva de género en el ámbito laboral es muy importante ya que tradicionalmente los hombres y mujeres han tendido a ocupar diferentes tipos de puestos en el mercado laboral, también conocido como segregación horizontal o segregación ocupacional, es decir, la desigual distribución de ambos sexos en los diferentes sectores<sup>10</sup>.

La segregación horizontal es consecuencia de los estereotipos históricos de ciertos trabajos más adecuados a un género u otro. Actualmente se puede seguir observando estas consecuencias, ya que es más común encontrar en ciertos sectores un gran número de un sexo a diferencia del sexo contrario. Por ejemplo, las mujeres suelen estar más presentes en sectores como el asistencial, educativo y de servicios, mientras que los hombres predominan en el sector industrial. Asimismo, los roles laborales suelen diferenciarse por sexo en un mismo sector, como por ejemplo en el ámbito sanitario, donde es más habitual encontrar hombres como médicos y a mujeres como enfermeras o auxiliares<sup>11</sup>.

Por otro lado, también podemos encontrarnos con la segregación vertical que se refiere a la desigual distribución de hombres y mujeres en los diferentes niveles jerárquicos de una organización, concretamente dentro de una misma empresa u organización, los hombres tienen mayores probabilidades de ocupar puestos directivos o de mayor responsabilidad<sup>12</sup>.

Esta diferenciación en el contexto laboral entre hombres y mujeres provoca que estén expuestos a diferentes entornos de trabajo, con diversas exigencias y tensiones, y, por ende, a distintos riesgos laborales.

Es decir, a los hombres se le asocia más los trabajos que requieren carga física (como viene a ser el sector de construcción), y la carga física viene ligada con los accidentes de trabajo (AT). Por el contrario, a las mujeres se les relaciona con trabajos que cuentan con una mayor carga emocional (como por ejemplo el sector de la sanidad o administración), el cual viene unido a las enfermedades profesionales (EP). Así pues, existe una mayor dificultad para medir un riesgo psicosocial frente a un riesgo físico.

Algunos aspectos clave que abarca la perspectiva de género en el trabajo:

---

<sup>10</sup> (Cobano Núñez, José María, 2024) (Generalitat de Catalunya, Departament de Treball, 2010) (Vallejo Da Costa, 2019)

<sup>11</sup> (Cobano Núñez, José María, 2024)

<sup>12</sup> (Cobano Núñez, José María, 2024) (Generalitat de Catalunya, Departament de Treball, 2010)

- Eliminación de la brecha salarial: La brecha salarial de género sigue siendo un problema significativo en muchos países y sectores. La perspectiva de género busca cerrar esa diferencia, garantizando que mujeres y hombres reciban el mismo salario por trabajos de igual valor, eliminando discriminaciones salariales directas o indirectas<sup>13</sup>.
- Acceso igualitario a oportunidades: Se promueve que tanto mujeres como hombres tengan las mismas oportunidades de acceso a puestos de trabajo, formación, ascensos y desarrollo profesional, evitando la segregación laboral que asocia ciertos trabajos exclusivamente a un género (por ejemplo, el cuidado como ámbito femenino y los puestos técnicos o de liderazgo como masculinos)<sup>14</sup>.
- Equilibrio entre vida laboral y personal: La perspectiva de género en el trabajo también busca promover políticas que permitan un balance entre la vida laboral y la personal, considerando que las responsabilidades de cuidado (hijos, familiares) recaen desproporcionadamente en las mujeres. Esto puede incluir la promoción de la corresponsabilidad familiar, el acceso a permisos de maternidad y paternidad igualitarios, y el teletrabajo o horarios flexibles<sup>15</sup>.
- Prevención de la violencia y el acoso en el trabajo: Un aspecto central es prevenir y sancionar cualquier forma de violencia de género, acoso o discriminación en el ámbito laboral, que pueden ser barreras importantes para el desarrollo de las mujeres y otras personas en situaciones vulnerables<sup>16</sup>.
- Promoción de la participación de mujeres en roles de liderazgo: En muchas organizaciones, los roles de liderazgo y toma de decisiones están ocupados mayoritariamente por hombres. La perspectiva de género busca romper con este techo de cristal, promoviendo la igualdad en la representación de las mujeres en puestos directivos y espacios de poder<sup>17</sup>.
- Cambio cultural y sensibilización: La incorporación de la perspectiva de género en el trabajo también implica una transformación cultural, promoviendo la sensibilización sobre las desigualdades de género y la eliminación de estereotipos que perpetúan estas desigualdades<sup>18</sup>.

---

<sup>13</sup> (Álvarez, 2019)

<sup>14</sup> (Castañeda López, 2021)

<sup>15</sup> (Workmeter, 2024)

<sup>16</sup> (Insituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, s.f.)

<sup>17</sup> (Ruiz, s.f.)

<sup>18</sup> (Pedraz de Juan, 2024)

### **3. NORMAS PREVENTIVAS Y NORMAS DE IGUALDAD DE GÉNERO: INTERCONEXIONES**

#### **3.1. INTERNACIONAL**

En el contexto internacional nos encontramos en 1945 con la Carta de las Naciones Unidas, en la que aunque no establece explícitamente la igualdad de género como derecho sienta las bases para su posterior desarrollo e implementación, en la carta establecen los principios de igualdad y no discriminación, así como fomenta la creación de organismo especializados incluyendo la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer (CSW), encargada de promover la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres.

En 1948, se proclama la Declaración Universal de los Derechos Humanos, la cual establece, por primera vez, los derechos humanos fundamentales que deben ser salvaguardados a nivel mundial. Además, junto con el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de 1966<sup>19</sup>, ya se hacen referencias a la protección de las mujeres embarazadas y en periodo de lactancia. Este enfoque sobre la salud en el trabajo de la mujer ha ido extendiéndose progresivamente más allá de la salud reproductiva únicamente. Tanto que en 1979 en la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra las mujeres establece claramente el derecho de las mujeres a disfrutar de condiciones seguras y saludables en el lugar de trabajo.

Por otro lado, la OMS admite que la mejora de la salud y seguridad laboral es un derecho individual, además, ha promovido muchos acuerdos y recomendaciones para mejorar la situación laboral de la mujer en aspectos como la reproducción, la conciliación y la remuneración.

Ejemplos de lo mencionado anteriormente son la Primera Reunión Regional sobre la Salud de la Mujer en las Américas, celebrada en 1957, donde se discuten los principales desafíos y oportunidades para mejorar la salud de las mujeres en la región. En 1975 se celebra la Primera Conferencia Mundial sobre la Mujer en la Ciudad de México, donde se adopta la Declaración de México sobre la Igualdad de la Mujer, que reconoce la salud como un derecho fundamental de las mujeres.

La OMS publica el informe "La salud de la mujer: un documento de trabajo" en 1978, que analiza las principales necesidades y desafíos en materia de salud de las mujeres en todo el mundo. Y con el nuevo siglo en el año 2000, se adoptan los Objetivos de Desarrollo del Milenio (ODM), que incluyen objetivos específicos relacionados con la salud materna, la salud infantil y la igualdad de género.

De manera similar, La Organización Mundial del Trabajo (en adelante OIT), estableció el Convenio sobre la seguridad y salud en el trabajo de 1981 (n.º 155)<sup>20</sup> el cual marca un avance significativo para impulsar una visión integral de la gestión nacional de la salud y seguridad laboral, enfocada en políticas preventivas. Establece los fundamentos para una política nacional relacionada con la SST, subrayando la importancia de tratar la seguridad y salud en el trabajo como un tema de relevancia nacional.

---

<sup>19</sup> En España se ratificó el 13 de abril de 1977.

<sup>20</sup> (Trabajo, 2023)

El Convenio sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo de 2006 (n.º 187)<sup>21</sup> tiene como finalidad fomentar una cultura nacional de prevención en el ámbito de la seguridad y salud laboral, con el objetivo de alcanzar progresivamente un entorno laboral seguro y saludable. Esta normativa requiere la creación de un marco nacional que promueva la mejora continua en la SST, resaltando la interrelación y la naturaleza dinámica de sus diversos elementos (como una política nacional de SST, un sistema nacional de SST y un programa nacional de SST)<sup>22</sup>.

Es decir, ambos convenios buscan mejorar las condiciones laborales de seguridad y salud de todos trabajadores independientemente de si son hombres y mujeres.

En cuanto a la protección específica de la mujer, en 1919 se realizó por primera vez la Conferencia Internacional del Trabajo en la que se adoptó específicamente sobre las mujeres dos convenios, el Convenio sobre el trabajo nocturno de las mujeres en la industria (núm. 4) y el Convenio sobre la protección de la maternidad (núm. 3)<sup>23</sup>.

A lo largo del siglo XX, la OIT siguió defendiendo la igualdad de general en el ámbito laboral. También se adoptaron tratados adicionales (Convenio núm. 10) que abordan cuestiones como la discriminación salarial (Convenio No. 103), acoso sexual (Convenio núm. 190) y trabajo doméstico (Convenio núm. 189).

Además, la OIT también realizó investigaciones y desarrollo orientaciones sobre temas como el equilibrio entre la vida personal y laboral, el entorno laboral y la seguridad de las mujeres y la participación de las mujeres en la toma de decisiones.

En el siglo XXI, la OIT ha reforzado su compromiso con la promoción de la igualdad de género en el lugar de trabajo. El Convenio sobre la violencia y el acoso en el mundo del trabajo (núm. 190), el primer acuerdo internacional jurídicamente vinculante que aborda específicamente la violencia y el acoso en el lugar de trabajo, que fue aprobado en 2010. Así mismo, la OIT ha creado una variedad de recursos y herramientas para ayudar a los gobiernos, los empleadores y los trabajadores a hacer cumplir los convenios y recomendaciones de la OIT sobre igualdad de género.

### **3.2. UNIÓN EUROPEA**

La historia de la mujer en el marco normativo de la Unión Europea (en adelante, UE) refleja un compromiso continuo con la promoción de la igualdad de género y la protección de los derechos de las mujeres.

El Tratado de Roma en 1957, incluye la igualdad de remuneración entre hombres y mujeres por trabajo de igual valor, siendo este uno de los primeros compromisos formales con la igualdad de género en el marco europeo. En 1961, con la Carta Social Europea se redacta la protección especial a la mujer en la maternidad en cuanto a los temas de retribución, permisos y la prohibición de

---

<sup>21</sup> (Trabajo, 2023)

<sup>22</sup> El Convenio n.º 187 es la primera normativa en materia de SST que adopta un enfoque integrado dentro de las actividades normativas de la OIT, con el fin de mejorar su coherencia, relevancia e impacto. Se presenta como un instrumento global, más orientado a la promoción que a la prescripción, lo que brinda flexibilidad para que su enfoque pueda ser adaptado por todos los Estados Miembros, independientemente de su grado de desarrollo en materia de SST o sus recursos disponibles.

<sup>23</sup> (Organización Internacional del Trabajo, s.f.)

despedir. En 1989, con la Directiva Marco 89/391/CEE que promovía la mejora de la seguridad y salud en el trabajo<sup>24</sup>.

El Tratado de Ámsterdam (1997) fortaleció la relevancia de los temas laborales al incluir el título «Empleo» y el Acuerdo Social. Esto marcó un avance significativo, ya que por primera vez se estableció que las directivas que fijan normas mínimas sobre la salud y seguridad en el trabajo, así como sobre las condiciones laborales, debían ser adoptadas tanto por el Parlamento Europeo como por el Consejo, a través del procedimiento de codecisión. Este cambio otorgó mayor poder al Parlamento en la toma de decisiones en cuestiones laborales, promoviendo una mayor participación democrática y garantizando mejores estándares laborales en la Unión Europea<sup>25</sup>.

Entre las directivas que desarrollo la UE se encuentran la Directiva 89/654/CEE relativa a las disposiciones mínimas de seguridad y de salud en los lugares de trabajo y la Directiva 92/58/CEE relativa a las disposiciones mínimas en materia de señalización de seguridad y de salud en el trabajo<sup>26</sup>.

Además de esto, la UE llevó a cabo investigaciones y elaboró directrices sobre temas cruciales como la conciliación de la vida laboral y familiar, la salud y seguridad en el trabajo de las mujeres y la participación femenina en la toma de decisiones.

Al entrar en el siglo XXI, la UE ha elegido un enfoque más estratégico para promover la igualdad de género. En 2011 se adoptó la Estrategia de Igualdad 2011-2020<sup>27</sup>, que estableció un marco integral para abordar la desigualdad de género en todos los ámbitos de la vida, se basa en cinco pilares principales:

- Igualdad económica
- Igualdad en el proceso de toma de decisiones
- Igualdad social
- La violencia contra las mujeres
- Igualdad en la acción exterior

### **3.3. MARCO LEGAL NACIONAL**

El marco legal y normativo que ampara a la mujer en el trabajo en España se compone de diversos instrumentos jurídicos que interactúan entre sí para garantizar la igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres en el ámbito laboral.

La Constitución Española de 1978 (en adelante, CE) constituye un pilar fundamental en la defensa de los derechos laborales y la igualdad en el ámbito del trabajo. Dos artículos en particular, el 14 y el 35, establecen principios esenciales que garantizan la equidad y las oportunidades para todos los ciudadanos.

Específicamente, el artículo 14 establece la igualdad de todos los españoles, prohibiendo la discriminación por razón de sexo. Además, el artículo 35 de la CE reconoce el derecho de todos los

---

<sup>24</sup> (Gómez, 2011)

<sup>25</sup> (Kennedy & Monika, 2024)

<sup>26</sup> (Kennedy & Monika, 2024)

<sup>27</sup> (Parlamento Europeo, 2024)

ciudadanos a la libre elección de profesión u oficio, a la promoción a través del trabajo y a una remuneración suficiente para satisfacer sus necesidades y las de su familia.

Por otro lado, el Real Decreto Legislativo 2/2015 del Estatuto de los Trabajadores (en adelante ET) los artículos 4, 17 y 45 establecen principios esenciales que garantizan la equidad y las oportunidades para todos los trabajadores y trabajadoras.

El artículo 4 establece los derechos laborales básicos de los trabajadores, incluyendo el derecho a no ser discriminado directa o indirectamente en el empleo por razones de sexo. Este principio fundamental prohíbe cualquier práctica que pueda perjudicar a un trabajador o trabajadora por motivos de género, como la denegación de un puesto de trabajo, la promoción profesional o la imposición de condiciones laborales menos favorables<sup>28</sup>.

El artículo 17 refuerza la prohibición de discriminación por razón de sexo en el empleo, la formación y las condiciones laborales. Este artículo establece que se considerará discriminación toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que pueda afectar al acceso al empleo, a la promoción profesional, a la retribución, a las condiciones de trabajo y a la formación profesional<sup>29</sup>.

El artículo 45 regula las suspensiones del contrato de trabajo por maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo y lactancia natural. Estas suspensiones tienen como objetivo proteger la salud de la madre y el niño, y garantizar la conciliación de la vida laboral y familiar. El artículo establece el derecho a la percepción de prestaciones económicas durante el periodo de suspensión, así como la obligación del empresario de reintegrar al trabajador o trabajadora en su puesto de trabajo al finalizar el mismo<sup>30</sup>.

En materia de seguridad y salud en concreto, hablaremos de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL). De las definiciones del artículo 4.7, a), b) y c), se puede deducir la obligación que tiene el empresario en cuanto a la protección de los trabajadores de las características generales del centro de trabajo, así como a los agentes químicos, físicos y biológicos.

Por otro lado, el empresario también tiene la obligación de proteger la salud psíquica y social de sus trabajadores, conforme a lo dispuesto en el artículo 4.7, d). Por lo mencionado en el apartado anterior, los riesgos psicosociales afectan en mayor medida a las mujeres por lo que es importante que las empresas implementen medidas preventivas específicas para proteger la salud psíquica y social de las mujeres, teniendo en cuenta los factores de riesgo específicos a los que están expuestas<sup>31</sup>.

El empresario tiene la obligación de asegurar la seguridad y salud de los empleados en todos los aspectos vinculados al trabajo. Para ello, dentro de sus responsabilidades, deberá llevar a cabo la prevención de riesgos laborales integrando la actividad preventiva en la empresa y tomando todas las medidas necesarias para proteger la seguridad y la salud de los trabajadores conforme al artículo

---

<sup>28</sup> (BOE-A-2015-11430 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.)

<sup>29</sup> (BOE-A-2015-11430 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.)

<sup>30</sup> (BOE-A-2015-11430 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.)

<sup>31</sup> (Autonomos Castilla y Leon; Junta de Castilla y Leon)



14 de la LPRL, es decir, el empresario debe asegurar la protección de los trabajadores frente a los riesgos laborales<sup>32</sup>.

Por otra parte, en el artículo 15 de la LPRL el empresario debe adaptar el trabajo a la persona sobre todo con el objetivo de mitigar la monotonía y repetitividad del trabajo y reducir sus efectos en la salud, dichas características del trabajo que realizan mayormente las mujeres como veremos más adelante<sup>33</sup>.

El artículo 26 de la LPRL, es el único artículo específico de la mujer, en el cual habla sobre el derecho de la protección en materias de maternidad, es decir, se refiere a los riesgos de la exposición de las trabajadoras durante el embarazo, así como los riesgos que pudieran influir de forma negativa durante la lactancia.

Otro artículo que nombra la igualdad de género es el artículo 5.4 de la LPRL, el cual fue modificado en 2007 por la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (en adelante, LOIEMH), que trata sobre la promoción efectiva sobre la igualdad de género en las Administraciones Públicas a través de la consideración de las variables relacionadas con el sexo para la investigación y estudio relacionado con la prevención de riesgos para prevenir posibles situaciones que puedan vincular el sexo de los trabajadores con los daños derivados del trabajo<sup>34</sup>.

---

<sup>32</sup> (Salvador, 2018)

<sup>33</sup> (Salvador, 2018)

<sup>34</sup> (Vallejo Da Costa, 2019)

## 4. RIESGOS CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

Aunque no existe una LPRL desagregada por sexos sí que existen riesgos específicos que afectan en mayor medida a la mujer.

Los riesgos a los que suele estar expuestas las mujeres en el ámbito laboral o que están más asociados a ese sexo son:

- Riesgos psicosociales:

Como es el caso del acoso sexual es una de las manifestaciones más crueles y persistentes de la violencia de género en el ámbito laboral. Las mujeres, por su situación de mayor vulnerabilidad e inseguridad, son las más expuestas a sufrir acoso sexual, especialmente en aquellos entornos donde ocupan posiciones de menor poder. No obstante, el acoso no se limita al ámbito sexual. Las mujeres también pueden ser víctimas de acoso cuando son percibidas como una amenaza o competidoras por el poder.

Las consecuencias a nivel psicológico son la ansiedad y la depresión, baja autoestima, estados de nerviosismo y sentimientos de impotencia ante la situación. Además, también existe efectos físicos como trastornos del sueño, problemas gastrointestinales, dolores de cabeza e hipertensión<sup>35</sup>.

También se incluye las dobles jornadas también denominad doble presencia, la simultaneidad del trabajo asalariado y el trabajo doméstico no remunerado, es una realidad que afecta principalmente a las mujeres. Esta situación, generada por el aumento de las cargas de trabajo y la dificultad para conciliar ambas responsabilidades, tiene graves consecuencias en su salud y bienestar.

Las mujeres asumen una mayor carga del trabajo doméstico y familiar. Se encargan de tareas como la limpieza, la cocina, el cuidado de los niños y las personas mayores, y la gestión del hogar en general. Esto implica una jornada laboral adicional no remunerada que, sumada a su trabajo asalariado, genera una situación de sobrecarga y estrés. Esto se asocia con peores indicadores de salud mental, como mayor prevalencia de ansiedad, depresión, sensación de cansancio físico y emocional, aumento del estrés, entre otros<sup>36</sup>.

Otro aspecto que se debe tener en cuenta es la dificultad de la conciliación vida familiar y laboral, la imposibilidad de reducir jornada laboral sin afectar el salario limita el ejercicio de este derecho, especialmente para las mujeres, quienes suelen ocupar empleos más precarios y con menores remuneraciones. La combinación de la reducción de jornada y salario, prevista en el artículo 37.6 del ET<sup>37</sup> para las excedencias por cuidado de un menor o de un familiar, genera una situación

---

<sup>35</sup> (Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud (ISTAS), 2018) (Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, 2015)

<sup>36</sup> (Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud (ISTAS), 2018) (Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, 2015) (Vallejo Da Costa, 2019)

<sup>37</sup> (BOE-A-2015-11430 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.) artículo 37. 6: «Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad que no desempeñe una actividad retribuida tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

económica precaria que, en numerosos casos, lleva a las mujeres a renunciar a sus empleos de manera voluntaria<sup>38</sup>.

- Riesgos físicos y ergonómicos:

Las diferencias antropométricas entre hombres y mujeres, como la altura, la masa muscular, la distribución de grasa corporal y la longitud de las extremidades son un factor importante para considerar en el diseño de los puestos de trabajo. Sin embargo, a menudo estas diferencias se ignoran, lo que expone a las mujeres a un mayor riesgo de sufrir lesiones y enfermedades relacionadas con el trabajo.

Algunas de las consecuencias de no considerar las diferencias antropométricas en el diseño de puestos de trabajo son las posturas forzadas para alcanzar herramientas o equipos diseñados para hombres más altos<sup>39</sup>. Esto puede provocar lesiones en la espalda, el cuello y las articulaciones. El esfuerzo excesivo ya que pueden tener que realizar un esfuerzo físico mayor para realizar las mismas tareas que los hombres, debido a su menor masa muscular. Esto puede provocar fatiga muscular, lesiones y otros problemas de salud y un mayor riesgo de accidentes al tener más dificultad para alcanzar o manipular objetos pesados, lo que aumenta el riesgo de caídas y otros accidentes<sup>40</sup>.

Los trastornos musculoesqueléticos, como la tendinitis, el túnel carpiano y la lumbalgia, son un problema de salud laboral que afecta con mayor frecuencia a las mujeres. Esto se debe a que, en muchos casos, las mujeres se concentran en sectores y trabajos que implican posturas repetitivas, la manipulación de cargas o los movimientos forzados<sup>41</sup>.

Por otra parte, la utilización de datos antropométricos no segmentados por sexo, con una marcada tendencia hacia los datos masculinos, o la aplicación indiscriminada de medidas masculinas a toda la población (prácticas ampliamente extendidas). La adaptación de los puestos de trabajo, maquinaria, equipos y equipos de protección individual a las características individuales de cada trabajador es fundamental para garantizar la seguridad y el bienestar en el entorno laboral. Sin embargo, la mayoría de los diseños disponibles en el mercado no consideran las diferencias antropométricas entre hombres y mujeres, lo que dificulta su uso y puede generar riesgos para la salud. Un ejemplo claro de esta problemática son las mascarillas, que no se adaptan a todas las fisonomías<sup>42</sup>.

Esta situación implica que las dimensiones corporales de las mujeres se ajusten a un patrón masculino, lo que introduce una serie de errores y disfuncionalidades

- Riesgos químicos:

---

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo del cónyuge o pareja de hecho, o un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad y afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida».

<sup>38</sup> (Vallejo Da Costa, 2019)

<sup>39</sup> (Olmos Llorente, 2023)

<sup>40</sup> (Foment del Treball Nacional; Generalitat de Catalunya , 2021)

<sup>41</sup> (Vallejo Da Costa, 2019)

<sup>42</sup> (Olmos Llorente, 2023)

Si bien se ha asociado la exposición a sustancias tóxicas con trabajos tradicionalmente masculinos, las mujeres también están en riesgo, aunque de manera menos visible. Diversos estudios han demostrado que el sexo biológico, tanto por factores hormonales como por diferencias fisiológicas, influye en la forma en que el cuerpo absorbe, metaboliza y sufre daños por toxinas<sup>43</sup>.

La vía dérmica es la segunda vía de exposición a contaminantes químicos después de las vías respiratorias, y se conoce que las mujeres, en general, tienen un mayor porcentaje de grasa corporal que los hombres. Esto significa que las sustancias tóxicas liposolubles, como los pesticidas, tienden a acumularse con mayor facilidad en sus cuerpos. Las diferencias hormonales entre hombres y mujeres también juegan un papel importante.<sup>44</sup>

Los valores límite ambientales (VLA) actuales, al estar basados en datos predominantemente masculinos, no garantizan una protección adecuada para la salud de las trabajadoras, quienes pueden presentar una mayor sensibilidad a ciertas sustancias químicas.

Históricamente, la investigación en salud ha priorizado a los hombres como sujetos de estudio, aplicando posteriormente sus hallazgos tanto a hombres como a mujeres sin considerar las diferencias biológicas y fisiológicas entre ambos sexos. Incluso cuando se han incluido mujeres en los estudios, se ha pasado por alto el análisis por sexo, lo que ha obstaculizado la comprensión de las particularidades de la salud femenina

- Riesgos relacionados con la salud reproductiva:

Los riesgos laborales para la salud reproductiva de las mujeres embarazadas, el feto y el recién nacido son una realidad que no podemos ignorar. La exposición a diversos agentes físicos, químicos, biológicos, ambientales, psicosociales y ergonómicos presentes en el entorno laboral puede tener graves consecuencias para la salud de la madre y el desarrollo del bebé<sup>45</sup>.

Hoy en día, la legislación laboral carece de una regulación específica para proteger a los trabajadores de la exposición a disruptores endocrinos. A pesar de la creciente evidencia científica que vincula la exposición a diversas sustancias químicas, incluyendo los disruptores endocrinos, con graves problemas de salud en la población general, especialmente en el ámbito reproductivo, las medidas preventivas en los entornos laborales siguen siendo insuficientes. Esta carencia normativa genera una preocupante brecha en la protección de la salud de los trabajadores y exige una revisión urgente de las políticas públicas en esta materia<sup>46</sup>.

Por ejemplo, aunque se reconoce el impacto negativo del cadmio en la función reproductiva tanto masculina como femenina, la investigación científica ha dedicado una atención significativamente menor a los efectos de este metal pesado en la salud reproductiva de las mujeres. Como resultado, contamos con una base de datos mucho más limitada sobre la exposición al cadmio y sus consecuencias en la salud reproductiva femenina<sup>47</sup>.

---

<sup>43</sup> (Olmos Llorente, 2023)

<sup>44</sup> (Foment del Treball Nacional; Generalitat de Catalunya , 2021) (Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud (ISTAS), 2018) (Olmos Llorente, 2023)

<sup>45</sup> (Foment del Treball Nacional; Generalitat de Catalunya , 2021)

<sup>46</sup> (Olmos Llorente, 2023)

<sup>47</sup> (Olmos Llorente, 2023)

## 5. CLAUSULAS EN LOS PLANES DE IGUALDAD

### 5.1. PLANES DE IGUALDAD

Los planes de igualdad están regulados en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (en adelante, LOIEMH).

El concepto de Plan de Igualdad se encuentra recogido en el artículo 46.1 de la LOIEMH, como un conjunto estructurado de acciones, implementadas tras llevar a cabo un diagnóstico de la situación, con el propósito de lograr la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el entorno laboral, y de eliminar la discriminación basada en el sexo<sup>48</sup>.

Estos planes definirán los objetivos específicos de igualdad que se desean alcanzar, las estrategias y prácticas a emplear para lograrlos, así como la creación de mecanismos efectivos para el seguimiento y evaluación de los objetivos establecidos.

En el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro (en adelante RD 901/2020), en su artículo 7 regula el diagnóstico de la situación, es decir, el diagnóstico inicial de un plan de igualdad busca identificar y medir las desigualdades de género en la empresa. Este análisis, basado en indicadores cuantitativos y cualitativos, ayuda a definir y priorizar las medidas necesarias, así como a establecer criterios de evaluación. Los resultados del diagnóstico se incluirán en un informe dentro del plan. Se analizarán áreas como selección, formación, promoción, condiciones laborales y prevención del acoso, abarcando todos los niveles jerárquicos y centros de trabajo. Si se detecta infrarrepresentación de un sexo, se implementarán medidas correctivas para eliminar la segregación ocupacional.

### 5.2. CLAUSULAS DE SEGURIDAD Y SALUD

Las cláusulas de seguridad y salud laboral en los planes de igualdad son disposiciones específicas que buscan asegurar que las condiciones laborales relacionadas con la seguridad y salud en el trabajo sean equitativas y no discriminatorias para todos los trabajadores, independientemente de su género u otras características personales. Estas cláusulas tienen como objetivo<sup>49</sup>:

1. Evaluación de Riesgos con Perspectiva de Género: Asegurarse de que la evaluación de riesgos laborales tenga en cuenta las diferencias de género. Por ejemplo, algunos trabajos pueden tener riesgos específicos para las mujeres, como la exposición a ciertos productos químicos durante el embarazo, que deben ser considerados.
2. Prevención de Riesgos Discriminatorios: Identificar y prevenir situaciones donde las mujeres puedan estar expuestas a riesgos específicos por razón de género, como el acoso sexual o el acoso por razón de género<sup>50</sup>.
3. Adecuación de Medidas Preventivas: Proponer y aplicar medidas preventivas adaptadas a las necesidades específicas de hombres y mujeres, asegurando que todos los trabajadores tengan acceso a las mismas condiciones de seguridad y salud en el trabajo.

---

<sup>48</sup> BOE-A-2007-6115 Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. (s. f.). <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2007-6115#a45>

<sup>49</sup> (Ministerio de Igualdad, s.f.)

<sup>50</sup> (Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, 2015)

4. Fomento del Bienestar: Incluir medidas para fomentar el bienestar laboral de todos los empleados, teniendo en cuenta las cargas adicionales que pueden enfrentar las mujeres, como la doble jornada laboral (trabajo y responsabilidades domésticas).
5. Capacitación y Sensibilización: Garantizar que todos los empleados, especialmente los responsables de seguridad y salud laboral reciban capacitación adecuada para identificar y gestionar riesgos desde una perspectiva de género.
6. Promoción de la Igualdad en la Seguridad y Salud Laboral: Asegurar que las políticas y procedimientos de la empresa en materia de seguridad y salud laboral promuevan la igualdad de género y no reproduzcan estereotipos o roles de género que puedan resultar en desigualdades<sup>51</sup>.

Estas cláusulas son esenciales para integrar la igualdad de género en todos los aspectos de la gestión de seguridad y salud en el trabajo, contribuyendo así a crear un entorno laboral más justo, seguro e inclusivo para todos los empleados.

### 5.3. CONTENIDO Y ELABORACIÓN

El Plan de Igualdad debe establecer los objetivos que la organización desea alcanzar en cuanto a igualdad, junto con la estrategia para lograrlos, lo que se traduce en acciones concretas y en mecanismos de seguimiento y evaluación para garantizar su cumplimiento. Las áreas que puede abordar el Plan de Igualdad incluyen todas aquellas que eliminen cualquier forma de discriminación laboral y aseguren la igualdad de oportunidades y condiciones entre mujeres y hombres en la empresa. Estas áreas son flexibles, permitiendo a las empresas incorporar cualquier aspecto que consideren necesario para alcanzar el objetivo general.

La LOIEMH, en su artículo 46.2, enumera temas que los planes de igualdad pueden tratar, como acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, organización del tiempo de trabajo para favorecer la conciliación laboral, personal y familiar en igualdad, y prevención del acoso sexual y por razón de sexo<sup>52</sup>.

Además, en el artículo 8 del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro, exige la estructura que deben tener los planes de igualdad tanto si son obligatorios como si son voluntarios. Asimismo, menciona que se pueden incluir medidas relativas a materias que no estén incluidas en el artículo 46.2 LOIEMH como como violencia de género, lenguaje y comunicación no sexista u otras.

En el Anexo de disposiciones aplicables para la elaboración del diagnóstico del Real Decreto anteriormente mencionado, concretamente en el apartado de condiciones de trabajo, ya exige medidas de prevención de riesgos laborales con perspectiva de género, sin embargo, no entra en detalle.

Para la realización de los Planes de Igualdad se debe elaborar a través de fases para que sea efectivo

1. Puesta en marcha y diagnóstico de la situación:

---

<sup>51</sup> BOE-A-1995-24292 Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales. (s. f.).  
<https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1995-24292>

<sup>52</sup> BOE-A-2007-6115 Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. (s. f.).  
<https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2007-6115#a45>

Se comunicará y se abrirá la negociación y constitución de la comisión negociadora, que deberá estar formada paritariamente por la empresa y los representantes de los trabajadores. Es importante contar con el compromiso de la Dirección y de sus trabajadores ya que de la implicación de estos dependerá su éxito<sup>53</sup>.

Además, se analizarán los datos de la empresa para la detección de brechas de género existentes en los diversos ámbitos de la empresa y se realizará un análisis de las causas buscando donde se originan dichas desigualdades.

## 2. Objetivos y medidas:

Con base en la información recopilada en el diagnóstico y las recomendaciones presentadas en él, se determinarán las áreas que requieren intervención. El orden y la prioridad de estas acciones serán establecidos, de común acuerdo por la comisión negociadora, teniendo en cuenta las desigualdades, desventajas, dificultades u obstáculos para la igualdad entre mujeres y hombres<sup>54</sup>.

Existen dos tipos de objetivos:

- Objetivos cuantitativos: Se establecen metas concretas y medibles para reducir las desigualdades identificadas.
- Objetivos cualitativos: Se definen acciones para cambiar la cultura organizacional y promover una igualdad efectiva.

Una vez establecidos los objetivos específicos para cada área o aspecto a mejorar, se definirán las medidas necesarias para alcanzarlos. Existen tres tipos de medidas:

- Medidas correctivas: Se diseñan acciones para eliminar las desigualdades existentes.
- Medidas preventivas: Se establecen medidas para evitar que surjan nuevas desigualdades.
- Medidas positivas: Se implementan acciones para favorecer la igualdad de oportunidades<sup>55</sup>.

## 3. Elaboración del Plan de Igualdad:

Implica establecer la política de la empresa en relación con el principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, basándose en los resultados obtenidos del diagnóstico de situación.

Se deberá estructurar el plan de forma clara y concisa, incluyendo los apartados anteriores además de designar a las personas encargadas de llevar a cabo cada acción.

El plan debe incluir, además, un sistema de evaluación que permita analizar el progreso y desarrollo del plan en su totalidad, fijando un calendario para la implementación de medidas. También deberá incluir un periodo de vigencia, que se acordará por las partes negociadoras sin que pueda ser superior a cuatro años<sup>56</sup>.

---

<sup>53</sup> (Salvador, 2018)

<sup>54</sup> (Instituto de las Mujeres; Ministerio de Igualdad, 2021)

<sup>55</sup> (Instituto de las Mujeres; Ministerio de Igualdad, 2021)

<sup>56</sup> (Instituto de las Mujeres; Ministerio de Igualdad, 2021)

Los planes de igualdad deberán inscribirse en el Registro de Planes de Igualdad, independientemente de su origen, carácter obligatorio o voluntario, y sin importar si fueron acordados entre las partes. Esta inscripción permitirá el acceso público a su contenido. En un plazo de quince días a partir de la firma del plan de igualdad, la comisión negociadora, o la persona que realice la solicitud, debidamente acreditada, deberá presentar la solicitud de inscripción correspondiente a través de medios electrónicos ante el Registro de la autoridad laboral competente

#### 4. Implementación:

En esta fase es importante informar a la plantilla sobre el plan y sus objetivos. Durante la fase de ejecución se implementarán todas las medidas definidas en el plan para cada área de actuación, siguiendo la planificación establecida en el cronograma. La persona o personas responsables de cada medida serán las encargadas de llevar a cabo todas las acciones descritas en las fichas de medidas incluidas en el plan.

Se deberá realizar un informe de seguimiento donde se resumirá toda la información sobre la ejecución de las acciones, indicando de manera clara y directamente observable qué acciones se están llevando a cabo o están retrasadas, en qué áreas es necesario intervenir, qué obstáculos están surgiendo, el grado de participación, y qué cambios y/o avances se están produciendo<sup>57</sup>.

#### 5. Evaluación y mejora:

Con esta fase se permite conocer el grado de cumplimiento de los objetivos y de las medidas ejecutadas a partir de la información y documentación recopilada.

La comisión de seguimiento o personas designadas son las responsables de realizar los informes que se articulara en torno a tres ejes fundamentales:

- Evaluación de resultados: evalúa el grado de cumplimiento de las metas propuestas y cuantifica los objetivos logrados, además comprueba si se han cumplido los resultados esperados y hace recuento de los resultados obtenidos.
- Evaluación de proceso: examina si los métodos y recursos utilizados fueron los adecuados, evalúa la forma de ejecución de las acciones e identifica las dificultades y las soluciones adoptadas. También analiza la implementación del plan.
- Evaluación de impacto: realiza una valoración de los cambios generados en la empresa, evalúa como ha contribuido para reducir las desigualdades y examina la influencia en el ambiente laboral. Además, evalúa como se percibe el plan tanto dentro como fuera de la empresa<sup>58</sup>.

### 5.4. OBLIGATORIEDAD

Existen tres supuestos que obligan a las empresas a elaborar un plan de igualdad, dichos supuestos vienen recogidos en el artículo 45 de la LOIEMH.

---

<sup>57</sup> (Instituto de las Mujeres; Ministerio de Igualdad, 2021)

<sup>58</sup> (Instituto de las Mujeres; Ministerio de Igualdad, 2021)



El primer supuesto lo encontramos en el apartado 2 del artículo 45 de la LOIEMH, en el que obliga a las empresas que cuenten con 50 o más trabajadores a realizar un plan de igualdad, se debe realizar con el alcance y contenido descrito en apartados anteriores<sup>59</sup>.

Para realizar la cuantificación del número de personas trabajadoras de la empresa, será según lo dispuesto en el artículo 3 del RD 901/2020, por lo que según dicho artículo se tendrá en cuenta a la totalidad de la plantilla, cualquiera que sea su número de centros de trabajo y cualquiera que sea su contrato de trabajo.

Asimismo, los trabajadores con contrato a tiempo parcial con independencia del número de horas que trabaje se contabilizan como una unidad. Además, se incluirán los trabajadores que hayan tenido contratos temporales en los últimos seis meses, calculando un trabajador por cada 100 días trabajados.

A efectos de comprobar si se alcanza el umbral de trabajadores para que sea obligatorio el plan de igualdad se realizara el último día de los meses de junio y diciembre de forma anual. Asimismo, una vez alcanzado el umbral y constituida la comisión negociadores mantendrá la obligación de elaborar el plan de igualdad, aunque el número de trabajadores se situé por debajo de 50 personas<sup>60</sup>.

El segundo supuesto viene recogido en el apartado 3 del artículo 45 LOIEMH, en el que dispone que independientemente del número de trabajadores de la empresa, el plan de igualdad es obligatorio si así viene recogido en el convenio colectivo de aplicación y según los términos previstos en el mismo<sup>61</sup>.

El tercer supuesto que obliga a elaborar un plan de igualdad está recogido en el apartado 3 del artículo 45 LOIEMH, La autoridad laboral, en el marco de un procedimiento sancionador por una infracción en materia de discriminación, puede imponer a la empresa la elaboración y aplicación de un plan de igualdad como medida sustitutiva de determinadas sanciones accesorias, pues así se establece en el artículo 46 bis de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social<sup>62</sup>.

La empresa deberá elaborar el plan de igualdad, aunque no sea necesario alcanzar un acuerdo previo con los representantes legales de los trabajadores. Sin embargo, es recomendable negociar el plan con ellos para garantizar su efectividad y aceptación.

Es importante destacar que la elaboración de un plan de igualdad en este contexto no exime a la empresa de la sanción principal impuesta por la infracción cometida, sino que sustituye a ciertas sanciones accesorias. Esta medida solo será aplicable si la empresa no estaba ya obligada a elaborar

---

<sup>59</sup> BOE-A-2007-6115 Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

<https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2007-6115#a45> (Aradas, 2023) (Salvador, 2018)

<sup>60</sup> BOE-A-2020-12214 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. <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2020-12214>, (Aradas, 2023)

<sup>61</sup> BOE-A-2007-6115 Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

<https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2007-6115#a45>, (Aradas, 2023)

<sup>62</sup> (Aradas, 2023) (Salvador, 2018)

un plan de igualdad en virtud de lo dispuesto en el convenio colectivo aplicable o por razón del número de trabajadores<sup>63</sup>.

Una vez recogidos las situaciones obligatorias para la elaboración de un plan de igualdad, existe de la posibilidad de realizar un plan de igualdad de carácter voluntario conforme el apartado 5 del artículo 45 de la LOIEMH, para aquellas empresas que no estén obligadas por los anteriores apartados<sup>64</sup>.

---

<sup>63</sup> (Aradas, 2023)

<sup>64</sup> BOE-A-2007-6115 Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.  
<https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2007-6115#a45>,

## 6. ESTUDIO DE CLAUSULAS DE SEGURIDAD Y SALUD LABORAL EN LOS PLANES DE IGUALDAD

El presente apartado está dedicado al análisis de los planes de igualdad de distintas empresas tanto a nivel local, nacional e internacional de empresas destacadas, con el propósito de verificar si los resultados referentes a la particular incidencia de los riesgos laborales en las mujeres se reflejan de manera efectiva en las políticas preventivas y de igualdad de dichas empresas. Esto incluye una revisión que va más allá de las medidas preventivas relativas al embarazo y al acoso sexual o por razón de género establecidas por la ley.

La muestra seleccionada para el estudio comprende 22 planes de igualdad recientes<sup>65</sup>, elaborados desde el año 2020 hasta la actualidad, de empresas que operan en diversos sectores. El análisis se ha realizado, en primer lugar, a través de un examen detallado de estos planes, evaluando su alcance y estructura, la inclusión o no de un diagnóstico de situación de la empresa, y la presencia de políticas preventivas de seguridad y salud en los mismos. Posteriormente, en el siguiente apartado del trabajo se llevará a cabo un análisis conjunto de todos los planes, a modo de síntesis comparativa, con el objetivo de determinar, a nivel global, cómo y en qué medida se considera la prevención de riesgos en los planes de igualdad de las empresas en el contexto actual.

A continuación, se presenta una tabla esquemática que representa los planes de igualdad de las 22 empresas que serán objeto de análisis. En esta tabla se detalla el sector al que pertenece cada empresa, el periodo de vigencia del respectivo Plan de Igualdad, y el nivel de integración de la perspectiva de género en la prevención de riesgos laborales, clasificado según si el Plan incluye o no medidas específicas para la implementación de esta perspectiva.

| <b>EMPRESA</b>                       | <b>SECTOR</b>                    | <b>VIGENCIA DEL PLAN</b> | <b>MENCION DE LA PERSPECTIVA DE GENERO EN LA PREVENCIÓN DE RIESGOS</b> | <b>MEDIDAS CONCRETAS DE ACCION</b> |
|--------------------------------------|----------------------------------|--------------------------|--|------------------------------------|
| <i>ACADEMIA DESARROLLO FORMATIVO</i> | Educación y formación            | Enero 2022- Enero 2026   | NO   | NO                                 |
| <i>ALLIANZ</i>                       | Compañía de seguros y reaseguros | Feb. 2023- Feb. 2027     | SI   | NO                                 |

<sup>65</sup> Todas las empresas escogidas han sido buscadas en Red DIE - Igualdad en la Empresa - Ministerio de Igualdad.

<https://www.igualdadenlaempresa.es/DIE/red-DIE/home.htm>

Además, los planes de igualdad han sido buscados en *Registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad*. <https://expinterweb.mites.gob.es/regcon/>

|  |                                     |                       |    |    |
|--|-------------------------------------|-----------------------|----|----|
| <i>ALSA (NEX CONTINENTAL HOLDINGS)</i>     | Transporte                          | Enero 2022-Dic. 2025  | SI | SI |
| <i>BBVA</i>                                | Servicios financieros y banca       | Julio 2023-Julio 2027 | SI | NO |
| <i>CALIDAD PASCUAL SAU</i>                 | Alimentación y bebidas              | Julio 2022-Julio 2026 | SI | SI |
| <i>EL CORTE INGLES</i>                     | Comercio minorista                  | Junio 2022-Junio 2026 | SI | NO |
| <i>CRUZ ROJA</i>                           | Servicios sociales                  | Enero 2022-Dic. 2025  | SI | SI |
| <i>ENDESA</i>                              | Energía                             | Julio 2023-Junio 2027 | NO | NO |
| <i>GRUPO PIQUER (ESTUDIOS ZARAGOZA SL)</i> | Educación y formación               | Mayo 2022-Mayo 2026   | SI | NO |
| <i>IKEA IBERICA SA</i>                     | Comercio minorista                  | Sept. 2023-Sept. 2027 | SI | SI |
| <i>JANSSEN</i>                             | Farmacéutica y productos de consumo | Julio 2023-Julio 2027 | SI | SI |
| <i>MANTEQUERIAS ARIAS</i>                  | Alimentación de producto lácteo     | Abril 2022-Abril 2026 | SI | SI |
| <i>MAPFRE</i>                              | Seguros y reaseguros                | Mar. 2023-Mar. 2027   | SI | NO |
| <i>MICHELIN</i>                            | Automotriz                          | Enero 2022-Dic. 2025  | NO | NO |
| <i>MUTUA MADRILEÑA</i>                     | Seguros y reaseguros                | Nov. 2020-Nov. 2024   | NO | NO |
| <i>PHILIPS IBERICA</i>                     | Tecnología y electrónica            | Enero 2022-Enero 2026 | NO | NO |
| <i>ORANGE ESPAGNE</i>                      | Telecomunicaciones                  | Dic. 2022-Dic. 2026   | SI | SI |
| <i>REPSOL</i>                              | Energía                             | Oct. 2022-Oct. 2026   | SI | NO |

|                             |                               |                           |    |    |
|-----------------------------|-------------------------------|---------------------------|----|----|
| <i>SABADELL</i>             | Servicios financieros y banca | Feb. 2022-<br>Feb. 2026   | SI | NO |
| <i>SAN MIGUEL MAHOU</i>     | Alimentación y bebidas        | Enero 2023-<br>Enero 2026 | NO | NO |
| <i>SOLAN DE CABRAS S.A.</i> | Bebidas                       | Dic. 2022-<br>Dic. 2024   | NO | NO |
| <i>TELEFONICA</i>           | Telecomunicaciones            | Enero 2024-<br>Dic. 2026  | NO | NO |

### 6.1. ACADEMIA DESARROLLO FORMATIVO<sup>66</sup>

El V Plan de Igualdad de Academia Desarrollo Formativo (ADF) es extenso (120 páginas), contiene una introducción, los principios rectores del mismo, y una sección titulada «Compromiso de la empresa con la igualdad». Además, cuenta con los objetivos y medidas para conseguir ese compromiso con la igualdad.

En el Anexo I se encuentra el informe de diagnóstico de la empresa y las conclusiones del análisis del diagnóstico, sin embargo, no se nombra en ningún momento la perspectiva de género en cuanto a la salud laboral ni en la prevención de riesgos. Si que se nombra en otros aspectos como la selección y contratación o las retribuciones.

No obstante, no se menciona ni existe una prevención de riesgos laborales adaptadas a las mujeres ni una política de salud laboral específica para este grupo. Sin embargo, sí que se puede encontrar como objetivo la prevención de acoso sexual y por razón de sexo junto con las medidas y el calendario de ese objetivo.

### 6.2. ALLIANZ<sup>67</sup>

El III Plan de Igualdad del grupo Allianz cuenta con 47 páginas y está bien estructurado, cuenta con una introducción y un apartado de sus antecedentes con la igualdad. Incluye los informes de diagnóstico de situación de todas las entidades que forman parte del Grupo Allianz.

A pesar de que el Plan de Igualdad reconoce la importancia de la perspectiva de género en la prevención de riesgos laborales, la única acción concreta mencionada es la adaptación de puestos de trabajo. Esta medida, aunque necesaria, no profundiza en si se limita a mujeres embarazadas o si se extiende a todas las empleadas.

<sup>66</sup> V Plan de Igualdad o Academia de Desarrollo Formativo, S.L. (2022). Recuperado el 04 de Agosto de 2023, de <https://grupo-adf.com/wp-content/uploads/2022/03/Plan-de-Igualdad-ADF-editable-corregido-pdf.pdf>

<sup>67</sup> III Plan de Igualdad de Grupo Allianz. (2023). Recuperado el 04 de Agosto de 2024, de <https://expinterweb.mites.gob.es/regcon/pub/consultaAcuerdo>

### 6.3. ALSA (NEX CONTINENTAL HOLDINGS)<sup>68</sup>

El Plan de Igualdad de Nex Continental Holdings es bastante extenso ya que cuenta con 132 páginas, parte de una introducción y seguidamente empieza el apartado «Análisis y punto de partida» que fue realizado por una entidad externa, Auren Consultores S.P.S.L.P., en un punto del diagnóstico se recoge la prevención de riesgos laborales, sin embargo, solo se nombra las limitaciones de las mujeres embarazadas en su evaluación de riesgos. También recoge los objetivos y las acciones a llevar a cabo de diversos ámbitos, así como la cronología para llevarlas a cabo.

En cuanto a las acciones con perspectiva de género nos encontramos con la acción de que la empresa tendrá en cuenta la vestimenta de los uniformes de los hombres y mujeres para que sea la adecuada para realizar sus funciones, es decir, se tendrá en cuenta el cuerpo de los hombres y mujeres de manera diferenciada para realizar los uniformes de la empresa. Otra acción que se llevara a cabo es conocer la siniestralidad y las enfermedades desagregadas por sexo incidiendo especialmente en los puestos de trabajos masculinizados y feminizados.

Aunque las acciones implementadas por la empresa son adecuadas, resultan insuficientes, ya que no abordan de manera concreta cómo se gestionará el índice de siniestralidad. Si bien se menciona que se informará a la comisión de seguimiento del plan, no se establece claramente el objetivo específico en relación con este aspecto. Sin embargo, se puede observar en el Plan que la mayoría de las acciones se centra en el colectivo de las mujeres embarazadas y, además, en cuanto al acoso sexual y la violencia de género, se especifican, dentro de las medidas y objetivos para cada caso, la designación de indicadores, responsables, y un calendario de aplicación. Asimismo, se contemplan medidas específicas como la adaptación o flexibilización de la jornada laboral, traslados, ayuda psicológica, y la elaboración de un informe anual sobre acoso.

### 6.4. BBVA<sup>69</sup>

El Plan de Igualdad de Banco Bilbao Vizcaya Argentaria S.A., más conocido como BBVA, cuenta con 71 páginas, en las que incluye una introducción presentando a la empresa y su compromiso con la igualdad, además incorpora el informe de diagnóstico de situación de todas las entidades que conforman BBVA e integra dentro de las medidas la guía de actuación ante acoso sexual o por razón de sexo.

Una medida que llama la atención del Plan es: «14.2. El Banco seguirá impulsando la promoción de la salud laboral de las personas trabajadoras con la inclusión de una perspectiva de género poniendo el foco en aquellos aspectos en los que en cada momento a criterio técnico - facultativo sea necesario». Es decir, el Plan delega la implementación de medidas de salud laboral con perspectiva de género a criterios técnicos y facultativos, lo que resulta en una falta de acciones concretas y definidas.

---

<sup>68</sup> Plan de Igualdad Nex Continental Holdings (Alsa). (2022). Recuperado el 04 de Agosto de 2024, de <https://expinterweb.mites.gob.es/regcon/pub/consultaAcuerdo>

<sup>69</sup> Plan de Igualdad BBVA. (2023). Recuperado el 04 de Agosto de 2024, de <file:///C:/Users/sandr/OneDrive/Escritorio/TFM/documentos/PLANES%20DE%20IGUALDAD/plan%20de%20igualdad%20BBVA.pdf>

## **6.5. CALIDAD PASCUAL SAU<sup>70</sup>**

El III Plan de Igualdad de Calidad Pascual (115 páginas) empieza con la introducción y presentación de la empresa pasando a los resultados del diagnóstico, el cual no se encuentra incluido en el Plan.

En lo que respecta a la salud laboral, el Plan propone dar seguimiento a las evaluaciones de riesgos, así como poner en marcha acciones para asegurar el bienestar físico, psicológico y social de la plantilla, llevándolo a cabo con perspectiva de género. Asimismo, desagregar por sexo las bajas de la empresa para conocer la salud de la plantilla y adaptar las condiciones de cada puesto a cada persona y erradicar los riesgos laborales existentes en función del sexo.

## **6.6. EL CORTE INGLES<sup>71</sup>**

El III Plan de Igualdad de El Cortes Ingles cuenta con 70 páginas en las que se recoge también el diagnóstico de la empresa, el cual en cuanto a seguridad laboral solo nombra en cuanto a una fortaleza las revisiones periódicas y que existe en todos los centros de trabajo botiquines de atención al personal, poniendo como punto de mejora el mayor aprovechamiento de los centros de atención sanitaria para la prevención de enfermedades.

Aunque en el plan se recoge el objetivo de incorporar a la política de prevención de riesgos laborales la perspectiva de género, no existen acciones para dicho objetivo más que la de recogida, estudio e investigación en materia de prevención de riesgos con las variables relacionadas con el sexo para informar a la Comisión de Seguimiento. En cuanto a la salud laboral de las mujeres únicamente se hace referencia a la realización de campañas de prevención de enfermedades específicas de cada sexo contando con una prioridad baja.

Por lo tanto, no se puede considerar que se estén implementando medidas concretas, sino únicamente que existe una intención o un objetivo de incorporar la perspectiva de género en la prevención de riesgos laborales.

## **6.7. CRUZ ROJA<sup>72</sup>**

El IV Plan de Igualdad de Cruz Roja Española es extenso (115 páginas) y está bien organizado. El diagnóstico de la empresa únicamente hace referencia a la salud laboral de las embarazadas.

Dentro de sus objetivos se encuentra la de «Introducir la dimensión de género en la política y herramientas de prevención de riesgos laborales con el fin de adaptarlas a las necesidades y características físicas, psíquicas, biológicas y sociales de los trabajadores y trabajadoras», no obstante, en cuanto a medidas únicamente encontramos la evaluación de riesgos psicosociales cada tres años y no teniendo que ser en todos centros de manera simultánea. Aunque es cierto que

---

<sup>70</sup> III Plan de Igualdad Calidad Pascual. (2022). Recuperado el 04 de Agosto de 2024, de <https://expinterweb.mites.gob.es/regcon/pub/consultaPublica>

<sup>71</sup> III Plan de Igualdad de El Corte Inglés. (2022). Recuperado el 04 de Agosto de 2024, de <https://expinterweb.mites.gob.es/regcon/pub/consultaAcuerdo>

<sup>72</sup> IV Plan de Igualdad de Cruz Roja Española. (2022). Recuperado el 04 de Agosto de 2024, de <https://expinterweb.mites.gob.es/regcon/pub/consultaAcuerdo>

existen otras medidas en cuanto a lo referido de salud laboral únicamente se encuentran situadas para mujeres embarazadas.

Por lo tanto, aunque se haya establecido un objetivo y se hayan tomado algunas acciones, estas resultan insuficientes. De las 9 medidas existentes, 8 se enfocan exclusivamente en las mujeres embarazadas, y solo una hace una breve referencia a lo que verdaderamente implica la salud laboral con perspectiva de género.

#### **6.8. ENDESA<sup>73</sup>**

El Grupo Endesa viene contando con Plan de Igualdad desde 2008, el actual Plan de Igualdad es el plan más extenso de los estudiados contando con 430 páginas y viene incluido en el Convenio Colectivo de la empresa.

En su plan incluye el protocolo de actuación de prevención de acoso sexual y por razón de sexo. Asimismo, incluye el diagnóstico de todas las empresas que forman parte del Grupo Endesa, sin embargo, en ningún momento del diagnóstico se habla del tema de la prevención de riesgos laborales y menos aún de la perspectiva de género.

Igualmente, la salud laboral no es objetivo de la empresa ni cuenta con medidas específicas haciendo únicamente referencia a «Medidas específicas para la protección del embarazo, de la madre biológica, del otro progenitor diferente a la madre biológica y para el cuidado del lactante, Medidas especiales para la protección a las víctimas de violencia de género(...)».

#### **6.9. GRUPO PIQUER (ESTUDIOS ZARAGOZA SL)<sup>74</sup>**

El Plan de Igualdad de Grupo Piquer consta de 54 páginas y está bien organizado, comienza con una introducción y haciendo referencia de premios y distintivos, así como a su anterior Plan de Igualdad.

En el Plan se incluye el diagnóstico e incluso en el apartado de «Aspectos para analizar» nombra la prevención de riesgos laborales con perspectiva de género, sin embargo, no detalla ningún dato.

El Plan detalla sus objetivos y las medidas a implementar para alcanzarlos, incluyendo políticas de conciliación de la vida personal y laboral relacionadas con la paternidad, maternidad y lactancia, así como un protocolo contra el acoso sexual y por razón de sexo. Sin embargo, en la sección dedicada a la Prevención de riesgos laborales con perspectiva de género, se limita a mencionar «que la salud de hombres y mujeres es diferente debido a razones biológicas, pero también sociales. Las desigualdades en la salud de hombres y mujeres ajenas a las diferencias biológicas han sido poco estudiadas. La Perspectiva de Género es una metodología que se introduce en la construcción del conocimiento y, por otro lado, nos permite trasladar los análisis de la realidad que vivimos, señalando las diferencias y situaciones de desigualdad y discriminación a todos los ámbitos de decisión.»

---

<sup>73</sup> Plan de Igualdad de Grupo Endesa. (2023). Recuperado el 04 de Agosto de 2024, de <https://expinterweb.mites.gob.es/regcon/pub/consultaAcuerdo>

<sup>74</sup> Plan de Igualdad de Grupo Piquer. (2022). Recuperado el 04 de Agosto de 2024, de <https://expinterweb.mites.gob.es/regcon/pub/consultaAcuerdo>



Es decir, el plan no cuenta ni con objetivos ni con acciones de prevención de riesgos laborales ni de salud laboral.

#### **6.10. IKEA IBERICA SA<sup>75</sup>**

El III Plan de Igualdad de Ikea cuenta con 48 páginas, no incluye una descripción completa del diagnóstico de la situación de la empresa ni de la metodología empleada para su realización, aunque sí presenta las conclusiones más relevantes del mismo.

En las conclusiones no se menciona la prevención de riesgos laborales, sin embargo, se reseñan acciones de la empresa relacionadas principalmente con la prevención de acoso sexual y por razón de sexo.

Uno de los objetivos del plan en el ámbito de la salud laboral es incorporar la perspectiva de género en la política de Salud Laboral. Para lograrlo, se proponen varias medidas, como la realización de reconocimientos médicos y evaluaciones de riesgos con perspectiva de género, así como la recopilación de datos sobre siniestralidad y enfermedades profesionales desagregados por sexo. Otra medida consiste en incluir variables relacionadas con el sexo en los sistemas de recogida y tratamiento de datos de Prevención de Riesgos Laborales (PRL), con el objetivo de identificar y prevenir las diferencias en cómo las condiciones de trabajo afectan a la salud de mujeres y hombres. Además, se establece un plazo de ejecución anual para estas acciones.

#### **6.11. JANSSEN<sup>76</sup>**

El Plan de Igualdad de Janssen cuenta con 37 páginas expone tanto los objetivos principales como los específicos, seguidos de una tabla que clasifica las medidas diseñadas para alcanzar dichos objetivos. Esta tabla incluye el área de actuación, la descripción de cada medida, los responsables de su implementación, los mecanismos para medir su efectividad y el calendario de ejecución. Es importante destacar que esta tabla es completa y precisa.

En cuanto a la salud laboral, el plan establece entre sus objetivos «contribuir a fomentar el bienestar de los empleados y empleadas a través de una serie de medidas que garanticen su salud laboral, física y psíquica, para cumplir con la legislación vigente y favorecer la calidad de vida de los empleados y empleadas».

El plan tiene una serie de medidas muy variadas en cuanto a las condiciones de trabajo y salud laboral como establecer medidas para detectar y corregir posibles riesgos para la salud de las trabajadoras, así como sesiones informativas sobre riesgos laborales en el puesto de trabajo. Además de la adecuación y adaptación del puesto de trabajo con el objetivo de mejorar la salud laboral y la obtención de información –mediante sistemas de recogida y tratamiento de datos– de siniestralidad y enfermedades profesionales desagregada por sexos,

En cuanto al acoso sexual y la violencia de género, el plan detalla, dentro de sus medidas y objetivos para cada caso, un procedimiento de actuación que incluye la designación de indicadores,

---

<sup>75</sup> *II Plan de Igualdad de Ikea Ibérica*. (2023). Recuperado el 04 de Agosto de 2024, de <https://expinterweb.mites.gob.es/regcon/pub/consultaAcuerdo>

<sup>76</sup> *Plan de Igualdad de Janssen*. (2023). Recuperado el 04 de Agosto de 2024, de <https://expinterweb.mites.gob.es/regcon/pub/consultaAcuerdo>

responsables, y un calendario de aplicación. Además, se contemplan medidas específicas como la adaptación o flexibilización de la jornada laboral, traslados, cursos de formación, y asistencia psicológica a las víctimas.

### **6.12. MANTEQUERIAS ARIAS<sup>77</sup>**

El III Plan de Igualdad de Mantequerías Arias contiene 57 páginas, incluye el diagnóstico de situación, seguidamente de las materias objeto de actuación con las medidas específicas para cada materia.

En cuanto a salud laboral, de las dos medidas que propone, una de ellas es muy interesante ya que la empresa a través del seguimiento de siniestralidad con distinción de sexo se realizara un estudio para la detección de necesidades o áreas de mejora a través de formación, protocolos o evaluación de riesgos entre otras. Además, la otra medida es una revisión de los protocolos y herramientas de prevención actuales para adaptarlo con perspectiva de género. Ambas medidas cuentan con un plan de acción para su ejecución y cuenta con recursos internos para su puesta en marcha.

Asimismo, en el plan se incluye las características y etapas del protocolo de prevención y actuación frente al acoso moral, acoso sexual y/o acoso por razón de sexo, el cual es muy completo y está bien organizado, explica de forma detallada como es la respuesta y ayuda ante estos casos, facilitando mucha información a la víctima.

### **6.13. MAPFRE<sup>78</sup>**

El IV Plan de Igualdad de Mapfre cuenta con 85 páginas, comienza con una presentación de la empresa y con los antecedentes de la empresa y los anteriores Planes de Igualdad. Se incluye el diagnóstico realizado de manera individual para cada una de las empresas de Mapfre, se menciona las áreas de Salud laboral desde la perspectiva de género y prevención del acoso sexual y por razón de sexo, sin embargo, no da ningún dato e información sobre ello.

En cuanto a los objetivos específicos relacionados con la salud laboral con perspectiva de género incluye el desarrollo de campañas con perspectiva de género, considerando las particularidades de mujeres y hombres. Así como se reportará los datos desagregados por sexo, en el seno del Comité de Seguridad y Salud, como órgano especializado en la materia, así como los datos numéricos a la Comisión de Seguimiento del Plan.

No obstante, esto no se traduce en acciones o medidas concretas que introduzcan realmente la perspectiva de género en la prevención de riesgos de la empresa, sino que únicamente se hace referencia –además de a la recogida de datos de salud desagregados por sexo–, a la realización de campañas de promoción de salud laboral con perspectiva de género.

---

<sup>77</sup> III Plan de Igualdad Mantequerías Arias. (2022). Recuperado el 04 de Agosto de 2024, de <https://expinterweb.mites.gob.es/regcon/pub/consultaAcuerdo>

<sup>78</sup> IV Plan de Igualdad de Mapfre. (2023). Recuperado el 04 de Agosto de 2024, de <https://expinterweb.mites.gob.es/regcon/pub/consultaAcuerdo>

#### **6.14. MICHELIN<sup>79</sup>**

El II Plan de Igualdad de Michelin cuenta con 38 páginas, inicia con su compromiso con la igualdad e incluye el diagnóstico de la empresa.

No obstante, no existe ni se menciona –ni en el diagnóstico, ni tampoco en los objetivos del Plan– una política de salud laboral específica para las mujeres ni una prevención de riesgos laborales adaptada a las mismas. Sí que existe una serie de medidas de protección específica para las trabajadoras víctimas de violencia de género, pero se regula de forma independiente, sin hacer como se ha dicho ningún tipo de mención a la prevención de riesgos o la salud laboral de las trabajadoras.

#### **6.15. MUTUA MADRILEÑA<sup>80</sup>**

El Plan de Igualdad de Mutua Madrileña cuenta con 29 páginas, no incluye una descripción completa del diagnóstico de la situación de la empresa ni de la metodología utilizada para su realización, pero sí las conclusiones más importantes del mismo.

La sección dedicada al seguimiento de indicadores de igualdad- se refiere a los objetivos y medidas a implantar- omite por completo cualquier referencia a la salud laboral de las mujeres, lo que supone una clara contradicción con el objetivo declarado de incorporar la perspectiva de género en la prevención de riesgos laborales.

#### **6.16. ORANGE ESPAGNE<sup>81</sup>**

El Plan de Igualdad de Orange cuenta con 41 páginas, que inicia con una introducción y un diagnóstico de la situación actual el cual ha sido elaborado con apoyo de una consultora externa, establece en su apartado llamado « Compromiso de OSP con la igualdad» como uno de sus pilares fundamentales el compromiso con la igualdad de género. En este sentido, se compromete a implementar medidas específicas en diversos ámbitos, entre los que se encuentra la salud laboral.

En cuanto al apartado de los objetivos podemos encontrar el área de Salud laboral con perspectiva de género el cual busca consolidar y avanzar en garantizar una protección adecuada de la salud de toda la plantilla en materia preventiva con perspectiva de género.

En las medidas para dicho objetivo, existe uno que llama la atención «desarrollar iniciativas en el ámbito psicosocial con perspectiva de género, para integrar el principio de igualdad, relacionadas con los problemas de salud física, mental y los aspectos de vulnerabilidad». Esto significa diseñar y poner en marcha acciones que aborden los aspectos psicosociales del trabajo, teniendo en cuenta las particularidades de las mujeres y los hombres, lo que implica reconocer que los riesgos psicosociales no afectan de la misma manera a ambos géneros y que existen factores de vulnerabilidad específicos para cada uno.

---

<sup>79</sup> II Plan de Igualdad Michelin España Portugal. (2022). Recuperado el 04 de Agosto de 2024, de <https://expinterweb.mites.gob.es/regcon/pub/consultaAcuerdo>

<sup>80</sup> Plan de Igualdad de Mutua Madrileña. (2024). Recuperado el 04 de Agosto de 2024, de <https://expinterweb.mites.gob.es/regcon/pub/consultaAcuerdo>

<sup>81</sup> Plan de Igualdad de Orange Espagne. (2022). Recuperado el 04 de Agosto de 2024, de <https://expinterweb.mites.gob.es/regcon/pub/consultaAcuerdo>

### **6.17. PHILIPS IBERICA<sup>82</sup>**

El Plan de Igualdad de Philips Ibérica cuenta con 66 páginas, en el plan no se menciona ningún objetivo ni medidas de prevención de riesgos laborales ni salud laboral con perspectiva de género.

Sin embargo, el Anexo que recoge el diagnóstico de la empresa con fecha del año 2020 sí que incluye el apartado de riesgos laborales y salud laboral. Dentro del apartado se dice que la planificación y evaluación de riesgos de la empresa deberá contemplar las diferencias de género y la totalidad de riesgos para la salud (seguridad, agentes químicos, biológicos y físicos), que puedan ejercer efectos para la procreación, tanto de las mujeres como de los hombres.

### **6.18. REPSOL<sup>83</sup>**

El Plan de Igualdad de Repsol cuenta con 50 páginas y está bien estructurado. El Plan incluye una introducción, un resumen del diagnóstico, los principios rectores del Plan y un apartado titulado «Compromiso con la igualdad de género» en el que la empresa declara su deseo de poner en marcha medidas que promuevan este principio, enumerando después una serie de ámbitos en los que implantarlas dentro de los cuales se incluye la salud laboral y más adelante, en el apartado de riesgos laborales con perspectiva de género, el objetivo específico es el de garantizar que la dimensión de género está presente en la prevención de riesgos laborales.

No obstante, esto no se traduce en acciones o medidas concretas que introduzcan de manera efectiva la perspectiva de género en la prevención de riesgos laborales de la empresa. Se limita a mencionar, además de la recolección de datos sobre la siniestralidad laboral y enfermedades profesionales, fomentará la prevención, el diagnóstico y el tratamiento de las enfermedades de alta prevalencia en las mujeres, sin que se asignen plazos ni presupuestos para su ejecución. Aunque el plan cuenta, de forma independiente, con un protocolo completo de prevención, detección y actuación frente al acoso, no puede considerarse que exista una protección generalizada de la salud laboral de las mujeres en lo que respecta a la prevención de riesgos.

### **6.19. BANCO DE SABADELL<sup>84</sup>**

El Plan de Igualdad de Banco Sabadell cuenta con 90 páginas, el primer apartado es una introducción de la empresa, a continuación, se describe la estructura del Plan e incluye un glosario. El Plan incluye el informe de diagnóstico de la empresa.

En cuanto a salud laboral y prevención de riesgos laborales, el plan únicamente cuenta con una medida que es la de seguir teniendo en cuenta los riesgos asociados al sexo en la prevención de riesgos laborales, ya que las demás medidas de ese apartado hacen referencia a las mujeres embarazadas o no habla específicamente de las mujeres.

---

<sup>82</sup> *Plan de Igualdad de Philips Ibérica*. (2022). Recuperado el 04 de Agosto de 2024, de <https://expinterweb.mites.gob.es/regcon/pub/consultaAcuerdo>

<sup>83</sup> *Plan de Igualdad de Repsol*. (2022). Recuperado el 04 de Agosto de 2024, de <https://expinterweb.mites.gob.es/regcon/pub/consultaAcuerdo>

<sup>84</sup> *Plan de Igualdad de Sabadell*. (2022). Recuperado el 04 de Agosto de 2024, de <https://expinterweb.mites.gob.es/regcon/pub/consultaAcuerdo>

Por lo que no puede decirse que exista en cuanto a prevención de riesgos una protección generalizada de las mujeres.

#### **6.20. SAN MIGUEL<sup>85</sup>**

El Plan de Igualdad de San Miguel, cuenta con 44 páginas, incluye un informe sobre el diagnóstico de situación de la empresa. Además, en el apartado de Compromiso con la igualdad se nombra la salud laboral como parte para conseguir la igualdad real.

Sin embargo, el plan, ni en sus objetivos ni en las acciones propuestas, considera la necesidad de una prevención de riesgos laborales específica para las mujeres, dejando de lado una dimensión crucial para garantizar la igualdad en el entorno laboral.

En su Anexo I se incluye la prevención del acoso laboral y sexual, con las medias, la actuación de la empresa y las normas.

#### **6.21. SOLAN DE CABRAS S.A.<sup>86</sup>**

El II Plan de Igualdad de Solan de Cabras cuenta con 52 páginas, incluye los antecedentes de la empresa con la igualdad, así como en el apartado de compromiso de la empresa con la igualdad nombra la salud laboral como un área necesaria para la igualdad entre hombres y mujeres. El diagnóstico de situación de la empresa viene recogido en el Anexo 3 del Plan.

Ni en el diagnóstico, ni en los objetivos, ni consecuentemente en las medidas a adoptar del Plan de Igualdad aparece considerada la seguridad y salud laboral de las mujeres ni la prevención de riesgos laborales en la empresa.

#### **6.22. TELEFONICA<sup>87</sup>**

El Plan de Igualdad de Telefónica cuenta con 117 páginas, empezando con sus principios generales, así como la determinación de las partes y el ámbito personal, territorial y temporal. El plan incluye el informe de diagnóstico de las diferentes empresas que forman parte de Telefónica, no se ha realizado ningún estudio en cuanto al tema de prevención de riesgos laborales.

En cuanto a las áreas de actuación de la empresa, existe el apartado de Condiciones de trabajo y Salud laboral, cuyo objetivo es el de garantizar una protección adecuada para la salud y prevención de riesgos laborales. Sin embargo, en la lista de medidas únicamente hace referencia a mujeres embarazadas o en periodo de lactancia din que exista ninguna mención a la prevención de riesgos laborales de las trabajadoras.

El plan incluye el protocolo de actuación en supuestos de acoso laboral y el protocolo de actuación en supuestos de acoso sexual y por razón de sexo.

---

<sup>85</sup> *Plan de Igualdad San Miguel*. (2023). Recuperado el 04 de Agosto de 2024, de <https://expinterweb.mites.gob.es/regcon/pub/consultaAcuerdo>

<sup>86</sup> *II Plan de Igualdad de Solan de Cabras*. (2021). Recuperado el 04 de Agosto de 2024, de <https://expinterweb.mites.gob.es/regcon/pub/consultaAcuerdo>

<sup>87</sup> *Plan de Igualdad de Telefónica*. (2024). Recuperado el 04 de Agosto de 2024, de <file:///C:/Users/sandr/OneDrive/Escritorio/TFM/documentos/PLANES%20DE%20IGUALDAD/plan%20de%20igualdad%20TELEFONICA.pdf>

## 7. ANALISIS CRITICO Y RECOMENDACIONES

### 7.1. ANÁLISIS CRÍTICO DE LOS PLANES DE IGUALDAD

Después de la investigación se puede destacar que los Planes de Igualdad (en adelante, PI) aún no han acabado de calar en la sociedad empresarial, en la mayoría de las ocasiones se perciben estos planes como un mero trámite burocrático establecido por la normativa actual o para mejorar el nombre de la marca.

En cuanto a la estructura de los PI analizados, la mayoría siguen los mismos pasos. El primer paso que siguen es una pequeña introducción sobre lo que es la empresa, su compromiso con la igualdad y los antecedentes sobre la materia, como planes anteriores, premios sobre igualdad o convenios.

Después, se recoge el diagnóstico de situación realizado con los datos de los anteriores planes, aunque la mayoría de las empresas incluyen únicamente las conclusiones de estos. No obstante, esto último es mucho mejor que no incluirlo, ya que permite comprobar de manera más rápida y clara la concordancia entre la situación de la empresa y las medidas a adoptar. En el estudio realizado todas las empresas incluyen este diagnóstico o al menos las conclusiones.

En el siguiente paso, generalmente, vienen recogidos una serie de objetivos generales donde se identifican las áreas a tratar. Seguidamente se incluyen los objetivos específicos y las medidas o acciones a adoptar para cumplir con dichos objetivos.

En lo que respecta a la materia objeto de este estudio, la prevención de riesgos laborales con perspectiva de género y la salud laboral femenina constituyen un ámbito que la normativa legal, concretamente en el artículo 46.2 de la LOIEMH, no incluye expresamente (a salvo de la prevención del acoso sexual y por razón de sexo, en su apartado i) . Esta ausencia normativa podría ser una de las razones por las cuales casi la mitad de los planes examinados no abordan esta cuestión.

De hecho, esta omisión podría explicar por qué ocho de los veintidós planes analizados<sup>88</sup>, es decir, casi la mitad de la muestra, no aluden en ningún momento a la prevención de riesgos laborales con perspectiva de género. Esta temática no figura ni en el diagnóstico inicial, ni se establece como objetivo específico, ni se menciona en otras secciones del plan.

Aunque catorce de los veintidós planes analizados reconocen explícitamente la necesidad de integrar la perspectiva de género en sus políticas de prevención de riesgos laborales, la realidad es que esta declaración de intenciones se queda corta en la práctica. Si bien se mencionan medidas específicas para proteger a las mujeres durante el embarazo, el parto y la lactancia, estas no son suficientes para abordar las desigualdades de género inherentes al mundo laboral.

En cuanto a las empresas- siete de catorce empresas que reconocen dicha necesidad<sup>89</sup>- que dan un paso más allá y adoptan acciones específicas, si bien las medidas adoptadas hasta ahora son un paso en la dirección correcta, representan apenas una cuarta parte de lo que se necesita para abordar la

---

<sup>88</sup> PI Academia Desarrollo Formativo, PI Endesa, PI Michelin, PI Mutua Madrileña, PI Philips Ibérica, PI San Miguel (Mahou), PI Solan de Cabras, PI Telefónica.

<sup>89</sup> PI Alsá (Nex Continental Holdings), PI Calidad Pascual, PI Cruz Roja, PI Ikea Ibérica, PI Janssen, PI Mantequerías Arias, PI Orange Espagne.

magnitud del problema. Es fundamental redoblar esfuerzos y ampliar el abanico de acciones para lograr un impacto verdaderamente significativo.

Es llamativo observar cómo algunas empresas, a pesar de publicitar en sus páginas web la existencia de avanzados proyectos de igualdad, eluden la publicación de sus planes de igualdad o la búsqueda de los PI en las páginas web de las empresas resulta ser una tarea compleja. Esta falta de transparencia genera dudas sobre la efectividad real de estas iniciativas y socava la credibilidad de las empresas en materia de igualdad de género.

Los planes presentan una estructura temática común, la cual se corresponde con los criterios fijados por la LOIEMH. En cuanto a las empresas que sí que adoptan acciones sobre la prevención de riesgos laborales o salud laboral específicamente para las mujeres se han encontrado planes muy extensos- en torno a 110/130 páginas- como el PI de Alsa (Nex Continental Holdings), el PI de Cruz Roja o el PI de Calidad Pascual. Otros son más esquemáticos y reducidos, cuentan con una extensión de entre 37 a 57 páginas, sin embargo, también son muy completos<sup>90</sup>.

En el ámbito de la prevención de riesgos laborales, las medidas adoptadas para proteger la salud de las mujeres trabajadoras suelen incluir, de manera recurrente, la elaboración de informes detallados de siniestralidad y enfermedades profesionales, con una desagregación por sexo. Esta práctica se realiza para que posteriormente se pueda identificar patrones y tendencias específicas, lo que resulta fundamental para la evaluación y mejora continua de las estrategias de prevención.

La evolución de las acciones en materia de prevención de riesgos laborales dirigidas a las mujeres presenta iniciativas muy interesantes. Por un lado, la labor de Cruz Roja en la evaluación de riesgos psicosociales es crucial para abordar un problema que, como hemos visto, tiene un impacto significativo en la salud mental de las trabajadoras. Por otro lado, empresas como Orange y Calidad Pascual demuestran un compromiso con el bienestar integral de sus empleados, al desarrollar programas y acciones que abarcan desde la salud física hasta el bienestar social, siempre con una perspectiva de género. Finalmente, la iniciativa de Alsa de adaptar los uniformes a las características corporales de hombres y mujeres es un ejemplo de cómo incluso los detalles más pequeños pueden contribuir a crear un entorno laboral más inclusivo y respetuoso con las diferencias individuales.

Estas iniciativas de Cruz Roja, Orange, Calidad Pascual y Alsa demuestran que la prevención de riesgos laborales y la promoción del bienestar de los empleados, con especial atención a las mujeres, no solo son posibles sino también beneficiosas para las organizaciones. Es hora de que más empresas asuman su responsabilidad social y se sumen a esta tendencia, implementando medidas similares que contribuyan a crear entornos laborales más saludables, equitativos y justos.

La mayoría de los planes de igualdad no contemplan acciones transversales que permitan identificar y eliminar los riesgos laborales específicos que afectan a las mujeres en todas las etapas de su vida laboral. Esta omisión contribuye a perpetuar las desigualdades existentes y a reproducir roles de género estereotipados en el entorno laboral. Para avanzar hacia una verdadera igualdad de oportunidades, es necesario que las empresas adopten un enfoque integral que aborde las causas estructurales de las desigualdades y no se limite a medidas aisladas y superficiales.

---

<sup>90</sup> PI de Janssen, PI de Orange Espagne, PI de Ikea Ibérica, PI de Mantequerías Arias.

## **7.2. RECOMENDACIONES GENERALES PARA INTEGRAR LA PREVENCIÓN DE RIESGOS EN LOS PLANES DE IGUALDAD**

La prevención de riesgos laborales no debe limitarse a cumplir con la normativa vigente. Para construir organizaciones verdaderamente saludables y seguras, es necesario adoptar un enfoque proactivo que tenga en cuenta las necesidades específicas de las mujeres.

En este apartado se presentarán recomendaciones clave para integrar la perspectiva de género en la prevención de riesgos laborales en las empresas, para que posteriormente la empresa realice un Plan de Igualdad que de verdad se comprometa con la salud laboral de las mujeres. Se abordarán aspectos fundamentales como el diagnóstico de la situación actual, la evaluación de riesgos con enfoque de género, los equipos individuales de trabajo y puestos de trabajo con perspectiva de género, la vigilancia de la salud adaptada a las necesidades específicas de hombres y mujeres, y la importancia de la participación de las trabajadoras en este proceso.

Una cultura de prevención sólida es el pilar fundamental para integrar con éxito la perspectiva de género en las empresas. Esta cultura promueve un ambiente de trabajo donde la seguridad y el bienestar de todos los empleados son prioridades. Al fomentar una mentalidad preventiva, se sensibiliza a la plantilla sobre la importancia de identificar y abordar los riesgos laborales, especialmente aquellos que afectan de manera desigual a hombres y mujeres. Esto implica reconocer las diferencias biológicas, sociales y culturales que pueden influir en la exposición a riesgos y en las consecuencias de estos. Una cultura de prevención sólida facilita la participación activa de todos los trabajadores en la identificación y gestión de riesgos, lo que a su vez contribuye a crear un entorno de trabajo más justo y equitativo para todos<sup>91</sup>.

Para establecer una política de prevención de riesgos laborales verdaderamente eficaz, es fundamental llevar a cabo una evaluación integral de la situación de la empresa, es decir, cuando la empresa realice el diagnóstico de situación, se hará prestando especial atención a las desigualdades de género. Esto implica un análisis detallado de los datos, desagregados por sexo, sobre siniestralidad, enfermedades profesionales, incidentes laborales y otros indicadores de salud relevantes. A través de este análisis, se podrán identificar los riesgos específicos a los que se enfrentan las mujeres, las condiciones de trabajo que favorecen desigualdades y las áreas en las que es necesario actuar de manera prioritaria para garantizar la salud y seguridad de todas las trabajadoras.

Integrar el enfoque de género en la evaluación de riesgos implica analizar en cada etapa del proceso cómo las condiciones laborales, diferentes para hombres y mujeres, influyen en su exposición a peligros y en los efectos que estos pueden tener sobre su salud. Esta perspectiva permite identificar y abordar las desigualdades existentes.

Para garantizar una evaluación de riesgos con perspectiva de género, es necesario seguir una metodología sistemática que permita identificar y analizar las diferencias entre hombres y mujeres en el desempeño de sus tareas.

En primer lugar, elaborar un listado detallado de todas las tareas realizadas en cada puesto de trabajo, especificando los movimientos, las herramientas utilizadas y los materiales manipulados. A continuación, para cada tarea, se debe identificar los riesgos físicos, químicos, psicosociales y

---

<sup>91</sup> (OSALAN-Instituto Vasco de Seguridad y Salud Laborales, 2019)



ergonómicos a los que están expuestos los trabajadores, considerando las diferencias entre hombres y mujeres. Además, se debe analizar el entorno de trabajo, incluyendo la iluminación, la ventilación, el ruido, la temperatura y la organización del espacio, para identificar posibles factores de riesgo. Por último, se deben considerar los factores organizacionales que pueden influir en la exposición a riesgos, como la jornada laboral, los turnos de trabajo, la carga de trabajo y la presión temporal. Al realizar este análisis detallado, se podrán identificar las áreas en las que es necesario implementar medidas de prevención específicas para garantizar la igualdad de oportunidades y la salud de todos los trabajadores<sup>92</sup>.

Realizar una evaluación de riesgos individualizada para cada trabajador resulta inviable en la práctica, especialmente en empresas de mediano o de gran tamaño con alta rotación de personal. En lugar de un enfoque tan exhaustivo, es más adecuado agrupar a los trabajadores según características comunes (sexo, edad) y evaluar los riesgos asociados a cada grupo. Además, se pueden identificar las limitaciones físicas y cognitivas requeridas para cada tarea y compararlas con las características de quienes la realizan, ajustando las medidas de prevención según sea necesario.

La elección de los Equipos de Protección Individual (EPI) debe ser personalizada, considerando las características individuales de cada trabajador. La normativa vigente exige que los EPI se adapten a las condiciones anatómicas, fisiológicas y de salud de cada persona<sup>93</sup>. Por ello, es fundamental involucrar a los trabajadores en la selección de sus propios EPI, garantizando así su comodidad y eficacia, ya que como bien se ha nombrado anteriormente, la anatomía femenina no es la misma que la anatomía masculina por lo que habrá que tener en cuenta estas diferencias a la hora de la elección del EPI<sup>94</sup>.

Idealmente, el diseño de los espacios de trabajo debería considerar las diferencias de género en las tareas y adaptar el entorno a las necesidades específicas de cada trabajador. Sin embargo, la realidad es que a menudo se requiere realizar ajustes posteriores para garantizar la seguridad y la salud de todos, por lo que será necesario realizar una evaluación de forma reactiva, después de que los problemas ya se han manifestado<sup>95</sup>.

La vigilancia de la salud de los trabajadores y trabajadoras debe ser personalizada y adaptada a las características específicas de cada grupo poblacional. En el caso de las mujeres, es fundamental considerar las exposiciones laborales a las que están más expuestas, así como las diferencias biológicas y las desigualdades sociales que pueden influir en su salud. Es necesario poner especial énfasis en la prevención y detección temprana de las enfermedades relacionadas con el trabajo, como los trastornos musculoesqueléticos, los trastornos mentales y las enfermedades respiratorias.

---

<sup>92</sup> (OSALAN-Instituto Vasco de Seguridad y Salud Laborales, 2019)

<sup>93</sup> *BOE-A-1997-12735 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.* (s. f.).

<https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1997-12735#a5> Artículo 5.1: Los equipos de protección individual proporcionarán una protección eficaz frente a los riesgos que motivan su uso, sin suponer por sí mismos u ocasionar riesgos adicionales ni molestias innecesarias. A tal fin deberán:

- a) Responder a las condiciones existentes en el lugar de trabajo.
- b) Tener en cuenta las condiciones anatómicas y fisiológicas y el estado de salud del trabajador.
- c) Adecuarse al portador, tras los ajustes necesarios.

<sup>94</sup> (Autonomos Castilla y Leon; Junta de Castilla y Leon) (OSALAN-Instituto Vasco de Seguridad y Salud Laborales, 2019)

<sup>95</sup> (Autonomos Castilla y Leon; Junta de Castilla y Leon)

Los resultados de la vigilancia epidemiológica deben desagregarse por sexo para identificar patrones y tendencias específicas, permitiendo así diseñar intervenciones preventivas más efectivas<sup>96</sup>.

La participación activa de las trabajadoras en la identificación y evaluación de los riesgos laborales es fundamental para garantizar condiciones de trabajo seguras y saludables. Al ser las más cercanas a las tareas y procesos, las mujeres cuentan con una perspectiva única y valiosa sobre los peligros a los que se enfrentan. Su participación directa permite identificar riesgos específicos que pueden pasar desapercibidos en evaluaciones generales, como aquellos relacionados con la carga de trabajo, la organización del tiempo, la violencia de género o la conciliación de la vida laboral y familiar. Además, al sentirse involucradas en la toma de decisiones, las trabajadoras se sienten más comprometidas con las medidas preventivas, lo que aumenta su eficacia y contribuye a crear un ambiente laboral más seguro y equitativo.

Para garantizar la igualdad en el trabajo, los Planes de Igualdad deben exigir que los Planes de Prevención de Riesgos Laborales se adapten a las necesidades específicas de hombres y mujeres. Es decir, se debe analizar cada riesgo laboral bajo la lupa del género, con el objetivo de prevenir cualquier daño laboral relacionado con las diferencias sexuales. Para lograr esto, es necesario implementar medidas concretas y personalizadas, asignar los recursos necesarios y establecer un seguimiento riguroso de los resultados obtenidos.

---

<sup>96</sup> (OSALAN-Instituto Vasco de Seguridad y Salud Laborales, 2019)

## 8. CONCLUSIÓN FINAL

La incorporación de la perspectiva de género en los planes de igualdad ha revelado la necesidad de adoptar medidas específicas para garantizar la salud y seguridad de las trabajadoras. A través de este análisis, hemos evidenciado que las mujeres se enfrentan a riesgos laborales particulares, tanto por factores biológicos como por la persistencia de estereotipos de género en el mundo laboral

Los planes de igualdad, si bien son un primer paso, no abordan de manera integral la problemática de los riesgos laborales con perspectiva de género. Su enfoque se centra principalmente en situaciones específicas, como el embarazo y el acoso sexual, dejando de lado otros factores que inciden de manera significativa en la salud y seguridad de las mujeres trabajadoras. Esta visión parcial impide desarrollar políticas de prevención verdaderamente efectivas y equitativas.

El hecho de que la mayoría de las empresas se limiten a cumplir con los requisitos mínimos establecidos en la LOIEMH<sup>97</sup>, desarrollando planes de igualdad que se centran únicamente en las materias obligatorias, corrobora la percepción generalizada de estos instrumentos como un mero trámite burocrático. Esta tendencia puede explicarse por diversos factores, como la falta de recursos, la ausencia de una cultura organizacional que valore la igualdad de género o la falta de claridad sobre los beneficios que pueden derivarse de una implementación efectiva de los planes de igualdad.

Si bien en el contenido mínimo de los planes de igualdad de empresas establecido por la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres en su artículo 46 no contempla expresamente la “salud laboral” a salvo de lo referido al acoso sexual y acoso por razón de sexo, el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro valora la incorporación en el diagnóstico de situación y la negociación de materias adicionales a las recogidas en la Ley Orgánica, entre las que señala explícitamente la “salud laboral desde una perspectiva de género”<sup>98</sup>.

Las empresas implementan planes de igualdad además de para cumplir con las normativas legales, también las implementan como una estrategia para mejorar su imagen pública. Al promover políticas de igualdad de género y fomentar un ambiente de trabajo inclusivo, las empresas proyectan un compromiso con la responsabilidad social y la equidad. Esto no solo atrae a potenciales empleados que valoran un entorno laboral justo, sino que también mejora la percepción de la marca entre clientes y socios, generando una reputación positiva en el mercado. Sin embargo, aunque estos planes pueden aportar beneficios significativos, las empresas deberían

---

<sup>97</sup> Artículo 46.2 de la LOIEMH.

<sup>98</sup> BOE-A-2020-12214 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. <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2020-12214> : Punto 11 Disposición Final Primera

implementarlos porque realmente les importa la igualdad y no solo como un medio para mejorar su imagen o "lavar" su marca.

Sin embargo, la perspectiva de género en la PRL pasa a ser obligatoria con la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2023-2027, la cual establece un hito significativo al incorporar de manera transversal la perspectiva de género en todas las fases de la prevención de riesgos laborales. Esta estrategia promueve la realización de análisis de género en los procesos de toma de decisiones, con el objetivo de identificar y abordar los riesgos específicos a los que se enfrentan las mujeres trabajadoras. Asimismo, se insta a la implementación de acciones de sensibilización para garantizar que la perspectiva de género se integre en todas las políticas preventivas, convirtiéndola así en un requisito indispensable en el ámbito de la prevención de riesgos laborales<sup>99</sup>.

Los gobiernos deberían involucrarse más activamente en la integración de la prevención de riesgos laborales (PRL) dentro de los planes de igualdad. Actualmente, muchas iniciativas de igualdad de género en el ámbito laboral se centran en aspectos como la brecha salarial o la promoción profesional, pero a menudo pasan por alto la importancia de garantizar un entorno de trabajo seguro y saludable para todos los empleados. La PRL es un elemento clave para promover la igualdad, ya que hombres y mujeres pueden enfrentar riesgos laborales distintos debido a diferencias físicas, biológicas y sociales.

Por ello, los gobiernos deberían establecer políticas y regulaciones más estrictas que obliguen a las empresas a abordar la PRL desde una perspectiva de género en sus planes de igualdad, asegurando que las medidas de seguridad y salud en el trabajo sean inclusivas y respondan a las necesidades específicas de cada trabajador.

A pesar de la obligatoriedad de los planes de igualdad desde 2021, un estudio de El Confidencial Digital revela que solo el 24% de las 30.056 empresas obligadas los han aprobado, mientras que un 69% ni siquiera ha iniciado los trámites<sup>100</sup>. Por lo tanto, si un número significativo de empresas no cumple con el requisito legal de elaborar un plan de igualdad, resulta coherente que aquellas que sí lo hacen muestren una limitada integración de la perspectiva de género en áreas como la prevención de riesgos laborales y la salud laboral. Esta situación evidencia una falta generalizada de compromiso con la igualdad y la no discriminación en el ámbito empresarial.

El incumplimiento de la obligación de elaborar y aplicar un Plan de Igualdad en las empresas conlleva una serie de consecuencias legales. Las empresas que no realicen y apliquen los PI pueden ser sancionados por infracciones graves<sup>101</sup>, las cuales se sancionará con una multa, en su grado mínimo, de 751 a 1.500 euros; en su grado medio, de 1.501 a 3.750 euros; y en su grado máximo, de 3.751

---

<sup>99</sup> (Noticias Jurídicas, 2023)

<sup>100</sup> (Edorteam, 2023)

<sup>101</sup> BOE-A-2000-15060 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. (s. f.). <https://boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2000-15060#a7>, recogido en el artículo 7.13: « No cumplir las obligaciones que en materia de planes y medidas de igualdad establecen la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, el Estatuto de los Trabajadores o el convenio colectivo que sea de aplicación»

a 7.500 euros, o por otro lado muy graves<sup>102</sup>, lo que supone una multa, en su grado mínimo, de 7.501 a 30.000 euros; en su grado medio, de 30.001 a 120.005 euros; y en su grado máximo, de 120.006 euros a 225.018 euros. Además, puede ser no beneficiario de bonificaciones a la contratación si no tiene el correspondiente PI<sup>103</sup>.

Las diferencias en los riesgos laborales entre hombres y mujeres son cada vez más evidentes. No obstante, las políticas de prevención siguen estando predominantemente enfocadas en un modelo masculino. Este estudio demuestra la urgencia de transformar la cultura preventiva, incorporando una perspectiva de género que reconozca las necesidades específicas de las trabajadoras y garantice una igualdad real en materia de seguridad y salud laboral.

Para alcanzar una verdadera igualdad en materia de seguridad y salud laboral, es imprescindible reconocer las diferencias biológicas y sociales entre hombres y mujeres. Estas diferencias generan necesidades específicas que exigen evaluaciones y medidas preventivas adaptadas a cada género.

---

<sup>102</sup> BOE-A-2000-15060 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. (s. f.). <https://boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2000-15060#a7>: recogido en el artículo 8.17 « o elaborar o no aplicar el plan de igualdad, o hacerlo incumpliendo manifiestamente los términos previstos, cuando la obligación de realizar dicho plan responda a lo establecido en el apartado 2 del artículo 46 bis de esta Ley.»

<sup>103</sup> BOE-A-2023-625 Real Decreto-ley 1/2023, de 10 de enero, de medidas urgentes en materia de incentivos a la contratación laboral y mejora de la protección social de las personas artistas. (s. f.). <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2023-625>, recogido en su artículo 8e).

## Bibliografía

### LEGISLACIÓN

BOE-A-1995-24292 Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales. Obtenido de <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1995-24292#a14>

BOE-A-1997-12735 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.. Obtenido de <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1997-12735#a5>

BOE-A-2000-15060 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.. Obtenido de <https://boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2000-15060#a7>

BOE-A-2007-6115 Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Obtenido de <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2007-6115#a45>

BOE-A-2015-11430 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.. Obtenido de <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-11430>

BOE-A-2020-12214 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. Obtenido de <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2020-12214>

BOE-A-2023-625 Real Decreto-ley 1/2023, de 10 de enero, de medidas urgentes en materia de incentivos a la contratación laboral y mejora de la protección social de las personas artistas.. Obtenido de <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2023-625>

### REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS:

Cañedo, S. P. (2015). *Trabajo femenino en España en perspectiva histórica*. Obtenido de Universidad de Valladolid. Facultad de Ciencias Sociales, Jurídicas y de la Comunicación: <http://uvadoc.uva.es/handle/10324/13853>

Castañeda López, T. (2021). *El concepto de igualdad de oportunidades, análisis de sus perspectivas*. Obtenido de Dialnet: [file:///C:/Users/sandr/Downloads/Dialnet-ElConceptoDeIgualdadDeOportunidadesAnálisisDeSusPe-8037706%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/sandr/Downloads/Dialnet-ElConceptoDeIgualdadDeOportunidadesAnálisisDeSusPe-8037706%20(1).pdf)

Garapati, S. M. (2019). *Análisis de la mujer en el mercado laboral español*. Obtenido de Repositorio comillas: <https://repositorio.comillas.edu/rest/bitstreams/272445/retrieve>

Gómez, M. F. (2011). *Salud laboral y género. Apuntes para la incorporación de la perspectiva de género en el ámbito de la prevención de riesgos laborales*. Obtenido de file:///C:/Users/sandr/OneDrive/Escritorio/TFM/documentos/historia.pdf

Olmos Llorente, M. (2023). *Perspectiva de género en la exposición laboral a contaminantes químicos*. Editorial Bomarzo. Obtenido de Repositorio de Zeguan : <https://zeguan.unizar.es/record/129437/files/TESIS-2023-228.pdf>

Salvador, E. G. (2018). *Los planes de igualdad y su contenido en materia de prevención de riesgos laborales*. Obtenido de Zeguan; Repositorio Institucional de Documentos: <https://zeguan.unizar.es/record/75338?ln=es>

Silva Rosales, P. (2004). El género en la sociedad. En J. d. Chávez Carapia, *Perspectiva de género* (págs. 13-22). Obtenido de <https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=iEKNMJir07QC&oi=fnd&pg=PA13&dq=perspectiva+de+genero+en+la+sociedad&ots=KbV90gHAHJ&sig=GyYmktgga7IPw3RWXm7a9XMKjmQ#v=onepage&q=perspectiva%20de%20genero%20en%20la%20sociedad&f=false>

Valero, C. F. (2018). *Restricciones históricas del acceso de las mujeres al mercado de trabajo: siglo XX*. Obtenido de UNIVERSIDAD DE MURCIA. FACULTAD DE ECONOMÍA Y EMPRESA: [https://digitum.um.es/digitum/bitstream/10201/56141/1/TFG\\_FRANCO%20VALERO\\_R01.%20Historia%20Econ%20Mundial%20y%20de%20la%20Empresa.pdf](https://digitum.um.es/digitum/bitstream/10201/56141/1/TFG_FRANCO%20VALERO_R01.%20Historia%20Econ%20Mundial%20y%20de%20la%20Empresa.pdf)

Vallejo Da Costa, R. (2019). *Salud laboral, igualdad y mujer. Aspectos jurídicos*. Editorial Bomarzo. Obtenido de <https://app-vlex-com.cuarzo.unizar.es:9443/sources/31043>

## WEBGRAFIA:

Álvarez, P. (9 de 10 de 2019). *Guía para reducir la brecha salarial en la empresa*. CincoDías. Obtenido de [https://cincodias.elpais.com/cincodias/2019/10/08/fortunas/1570555479\\_279565.html#](https://cincodias.elpais.com/cincodias/2019/10/08/fortunas/1570555479_279565.html#)

Aradas, A. (2023). *La obligatoriedad del plan de igualdad*. Obtenido de Cuestiones Laborales : <https://www.cuestioneslaborales.es/la-obligatoriedad-del-plan-de-igualdad-tras-el-rd-6-2019/>

Autónomos Castilla y León; Junta de Castilla y León. (s.f.). *La prevención de riesgos laborales desde una perspectiva de género*. Obtenido de Trabajo y prevención, de Castilla y León: [https://trabajoyprevencion.jcyl.es/web/jcyl/TrabajoYPrevencion/es/Plantilla100Detalle/1284382939361/\\_/1267709756367/Redaccion](https://trabajoyprevencion.jcyl.es/web/jcyl/TrabajoYPrevencion/es/Plantilla100Detalle/1284382939361/_/1267709756367/Redaccion)

Coordinación General de la Comisión Nacional de la Mujer. (s.f.). *Glosario de términos básicos sobre género*, p. 3. Obtenido de [http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos\\_download/100122.pdf](http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/100122.pdf)

Edorteam. (08 de 03 de 2023). *8-M: el 76% de las empresas incumplen con su obligación de aprobar planes de igualdad*. Obtenido de Edorteam: <https://edorteam.com/8-m-el-76-de-las-empresas-incumplen-con-su-obligacion-de-aprobar-planes-de-igualdad/#:~:text=relevancia%20y%20eficacia.-,El%2076%25%20de%20las%20empresas%20espa%C3%B1olas%2C%20todav%C3%ADa%20sin%20planes%20de,7%25%20m%C3%A1s%20los%20e>

Equipo Técnico de Trabajo Decente de la OIT. (2011). *International Labour Organization* . Obtenido de La perspectiva de género en salud y seguridad en el trabajo: <https://www.ilo.org/es/media/455171/download>

Foment del Treball Nacional; Generalitat de Catalunya . (2021). *Integración de la perspectiva de género en la gestión de la salud laboral* . Obtenido de Foment del Treball Nacional: <https://www.foment.com/es/integracion-de-la-perspectiva-de-genero-en-la-prl/>

Garay, C. C. (2022). *Los avances en la igualdad de la mujer en España desde 1975*. Obtenido de National Geographic: <https://www.nationalgeographic.es/historia/2022/03/los-avances-en-la-igualdad-de-la-mujer-en-espana-desde-1975>

Generalitat de Catalunya, Departament de Treball. (Octubre de 2010). *GenCat*. Obtenido de 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](https://treball.gencat.cat/web/.content/09_-_seguretat_i_salut_laboral/publicacions/imatges/10xq_genere_cast.pdf)

Insituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo. (s.f.). *Violencia en el trabajo*. Obtenido de Insituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo: <https://www.insst.es/materias/riesgos/riesgos-psicosociales/violencia-en-el-trabajo>

Institut Valencià de Seguretat i Salut en el Treball. (2023). *Perspectiva de género y preevención de riesgos laborales*. Obtenido de INVASSAT: <https://invassat.gva.es/documents/161660384/172887249/MCV230102+Perspectiva+de+g%C3%A9nero+y+prevenci%C3%B3n+de+riesgos+laborales.pdf/fa6c26e5-f111-7af1-436b9296ed119cb4?t=1676982832210#:~:text=Respecto%20a%20los%20riesgos%20espec%C3%A9ficos,relacionado>

Instituto de las mujeres. (2022). *Distintivo igualdad en la empresa: Prevención de riesgos laborales en perspectiva de género*. Obtenido de file:///C:/Users/sandr/Downloads/Informe\_XVI\_Jornada\_Tecnica\_Def.pdf

Instituto de las Mujeres; Ministerio de Igualdad. (2021). *Guía para la elaboración de planes de igualdad en las empresas*. Obtenido de Ministerio de igualdad: [https://www.igualdadenlaempresa.es/asesoramiento/herramientas-igualdad/docs/Guia\\_pdi.pdf](https://www.igualdadenlaempresa.es/asesoramiento/herramientas-igualdad/docs/Guia_pdi.pdf)

Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud (ISTAS). (2018). *Mujeres y salud en el trabajo. Una guía para incorporar el enfoque de género*. Obtenido de ISTAS: [https://istas.net/sites/default/files/2020-12/1Mujeres\\_SaludTrabajo\\_Guia\\_enfoque\\_genero.pdf](https://istas.net/sites/default/files/2020-12/1Mujeres_SaludTrabajo_Guia_enfoque_genero.pdf)

Cobano Núñez, J.M. (8 de Marzo de 2024). *Sindicato Union General de Trabajadores*. Obtenido de Perspectiva de género en la prevención de riesgos laborales: <https://ugt-sp.es/perspectiva-de-genero-en-la-prevencion-de-riesgos-laborales-2/>

Kennedy, A., & Monika, M. (2024). *La salud y la seguridad en el trabajo*. Obtenido de Fichas temáticas sobre la Unión Europea: [https://www.europarl.europa.eu/erpl-app-public/factsheets/pdf/es/FTU\\_2.3.5.pdf](https://www.europarl.europa.eu/erpl-app-public/factsheets/pdf/es/FTU_2.3.5.pdf)

Ministerio de Igualdad . (s.f.). Obtenido de Ministerio de Igualdad: <https://www.igualdad.gob.es/>



Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad. (2015). *Salud y riesgos laborales con perspectiva de género. Herramienta de apoyo X*. Obtenido de Igualdad en la empresa: [https://www.igualdadenlaempresa.es/recursos/herramientas/docs/herramienta-de-apoyo-n-10-salud-y-riesgos-laborales-con-perspectiva-de-genero\\_r2.pdf](https://www.igualdadenlaempresa.es/recursos/herramientas/docs/herramienta-de-apoyo-n-10-salud-y-riesgos-laborales-con-perspectiva-de-genero_r2.pdf)

Noticias Juridicas. (28 de 04 de 2023). *Las claves del nuevo acuerdo de Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2023-2027*. Obtenido de Noticias Juridicas: <https://noticias.juridicas.com/actualidad/noticias/17956-las-claves-del-nuevo-acuerdo-de-estrategia-espanola-de-seguridad-y-salud-en-el-trabajo-2023-2027/>

Organización Internacional del Trabajo. (s.f.). *Historia de la OIT*. Obtenido de Organización Internacional del Trabajo: <https://www.ilo.org/es/acerca-de-la-oit/historia-de-la-oit>

OSALAN-Instituto Vasco de Seguridad y Salud Laborales. (11 de 2019). *Pautas para la integración de la perspectiva de género en la prevención de riesgos laborales*. Recuperado el 2024, de OSALAN: [https://www.osalan.euskadi.eus/contenidos/libro/seguridad\\_201905/es\\_def/adjuntos/pautas\\_herramienta\\_genero\\_prl\\_es.pdf](https://www.osalan.euskadi.eus/contenidos/libro/seguridad_201905/es_def/adjuntos/pautas_herramienta_genero_prl_es.pdf)

Parlamento Europeo. (2024). *Fichas técnicas sobre la Unión Europea*. Obtenido de Parlamento Europeo: <https://www.europarl.europa.eu/factsheets/es/sheet/59/la-igualdad-entre-hombres-y-mujeres>

Pedraz de Juan, R. (25 de 04 de 2024). *Sensibilización hacia la diversidad cultural: actividades del programa*. Obtenido de Centro Pediatría: <https://centropediatria.com/sensibilizacion-hacia-la-diversidad-cultural/>

Ruiz, E. (s.f.). *Mujeres al Poder: Liderazgo Femenino: Importancia y Desafíos*. Obtenido de Liderazgo Empresarial: <https://liderazgoempresarial.info/las-mujeres-en-cargos-de-liderazgo/>

Trabajo, O. I. (2023). Convenios fundamentales sobre seguridad y salud en el trabajo: visión general del Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 155) y Convenio sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, 2006 (núm. 187). *Convenios fundamentales Sobre Seguridad y Salud En el Trabajo*. Obtenido de [https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@ed\\_protect/@protrav/@safewor/documents/publication/wcms\\_874775.pdf](https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@ed_protect/@protrav/@safewor/documents/publication/wcms_874775.pdf)

Workmeter. (10 de 07 de 2024). *¿Cómo garantizar el equilibrio entre la vida personal y laboral?* Obtenido de Workmeter: <https://www.workmeter.com/blog/equilibrio-vida-personal-y-laboral/>

## **PLANES DE IGUALDAD:**

V Plan de Igualdad o Academia de Desarrollo Formativo, S.L. (2022). Recuperado el 04 de Agosto de 2023, de <https://grupo-adf.com/wp-content/uploads/2022/03/Plan-de-Igualdad-ADF-editable-corregido-pdf.pdf>

III Plan de Igualdad de Grupo Allianz. (2023). Recuperado el 04 de Agosto de 2024, de <https://expinterweb.mites.gob.es/regcon/pub/consultaAcuerdo>

*Plan de Igualdad Nex Continental Holdings (Alsa). (2022). Recuperado el 04 de Agosto de 2024, de <https://expinterweb.mites.gob.es/regcon/pub/consultaAcuerdo>*

*Plan de Igualdad BBVA. (2023). Recuperado el 04 de Agosto de 2024, de <file:///C:/Users/sandr/OneDrive/Escritorio/TFM/documentos/PLANES%20DE%20IGUALDAD/plan%20de%20igualdad%20BBVA.pdf>*

*III Plan de Igualdad Calidad Pascual. (2022). Recuperado el 04 de Agosto de 2024, de <https://expinterweb.mites.gob.es/regcon/pub/consultaPublica>*

*III Plan de Igualdad de El Corte Ingles. (2022). Recuperado el 04 de Agosto de 2024, de <https://expinterweb.mites.gob.es/regcon/pub/consultaAcuerdo>*

*IV Plan de Igualdad de Cruz Roja Española. (2022). Recuperado el 04 de Agosto de 2024, de <https://expinterweb.mites.gob.es/regcon/pub/consultaAcuerdo>*

*Plan de Igualdad de Grupo Endesa. (2023). Recuperado el 04 de Agosto de 2024, de <https://expinterweb.mites.gob.es/regcon/pub/consultaAcuerdo>*

*Plan de Igualdad de Grupo Piquer. (2022). Recuperado el 04 de Agosto de 2024, de <https://expinterweb.mites.gob.es/regcon/pub/consultaAcuerdo>*

*II Plan de Igualdad de Ikea Iberica. (2023). Recuperado el 04 de Agosto de 2024, de <https://expinterweb.mites.gob.es/regcon/pub/consultaAcuerdo>*

*Plan de Igualdad de Janssen. (2023). Recuperado el 04 de Agosto de 2024, de <https://expinterweb.mites.gob.es/regcon/pub/consultaAcuerdo>*

*III Plan de Igualdad Mantequerías Arias. (2022). Recuperado el 04 de Agosto de 2024, de <https://expinterweb.mites.gob.es/regcon/pub/consultaAcuerdo>*

*IV Plan de Igualdad de Mapfre. (2023). Recuperado el 04 de Agosto de 2024, de <https://expinterweb.mites.gob.es/regcon/pub/consultaAcuerdo>*

*II Plan de Igualdad Michelin España Portugal. (2022). Recuperado el 04 de Agosto de 2024, de <https://expinterweb.mites.gob.es/regcon/pub/consultaAcuerdo>*

*Plan de Igualdad de Mutua Madrileña. (2024). Recuperado el 04 de Agosto de 2024, de <https://expinterweb.mites.gob.es/regcon/pub/consultaAcuerdo>*

*Plan de Igualdad de Philips Iberica. (2022). Recuperado el 04 de Agosto de 2024, de <https://expinterweb.mites.gob.es/regcon/pub/consultaAcuerdo>*

*Plan de Igualdad de Orange Espagne. (2022). Recuperado el 04 de Agosto de 2024, de <https://expinterweb.mites.gob.es/regcon/pub/consultaAcuerdo>*

*Plan de Igualdad de Repsol. (2022). Recuperado el 04 de Agosto de 2024, de <https://expinterweb.mites.gob.es/regcon/pub/consultaAcuerdo>*

*Plan de Igualdad de Sabadell. (2022). Recuperado el 04 de Agosto de 2024, de <https://expinterweb.mites.gob.es/regcon/pub/consultaAcuerdo>*

*Plan de Igualdad San Miguel . (2023). Recuperado el 04 de Agosto de 2024, de <https://expinterweb.mites.gob.es/regcon/pub/consultaAcuerdo>*

*II Plan de Igualdad de Solan de Cabras. (2021). Recuperado el 04 de Agosto de 2024, de <https://expinterweb.mites.gob.es/regcon/pub/consultaAcuerdo>*

*Plan de Igualdad de Telefonica. (2024). Recuperado el 04 de Agosto de 2024, de <file:///C:/Users/sandr/OneDrive/Escritorio/TFM/documentos/PLANES%20DE%20IGUALDAD/plan%20de%20igualdad%20TELEFONICA.pdf>*