OSALAN
Laneko Segurtasun eta Osasunerako Euskal Erakundea
Instituto Vasco de Seguridad y Salud Laborales

EUSKO JAURLARITZA
GOBIERNO VASCO
EKONOMIA, LAN ETA ENPLEGU SAILA
DEPARTAMENTO DE ECONOMÍA, TRABAJO Y EMPLEO

EMAKUNDE

Jardunaldia:
Ibiliz egiten da bidea: *LAPen genero-ikuspegia txertatzeko urratsak emanez*

Jornada:
Se hace camino al andar:
dando pasos para incorporar la perspectiva de género en la PRL



Lekua: Euskalduna Jauregia, Bilbon

Data: 2026ko urriak 30 octubre 2026

OSALAN
Laneko Segurtasun eta Osasunerako Euskal Erakundea
Instituto Vasco de Seguridad y Salud Laborales

EUSKO JAURLARITZA
GOBIERNO VASCO
EKONOMIA, LAN ETA ENPLEGU SAILA
DEPARTAMENTO DE ECONOMÍA, TRABAJO Y EMPLEO

EMAKUNDE

Los planes de igualdad como instrumento para la PRL



Pilar Frey Martínez

Técnica Superior en Prevención de Riesgos Laborales. Unidad Técnica de Psicosociología.
Departamento de Condiciones Psicosociales y de la Organización.
Centro Nacional de Condiciones de Trabajo (CNCT) del INSST.

PRL e Igualdad: un mismo objetivo

Han caminado históricamente por separado,
pero no hay igualdad real sin condiciones de trabajo seguras y saludables, ni prevención real sin perspectiva de género.

- Comparten el mismo fin: proteger a las personas trabajadoras de forma efectiva y sin discriminación.
- Ambas deben ser transversales: son parte de toda la actividad y organización de la empresa.
- Negociación colectiva: ambas son sus grandes olvidadas.



Los planes de igualdad SON negociación colectiva

¿Quién?

¿Qué?

¿Cuándo?

¿Cómo?

¿Dónde?

Y la negociación colectiva sigue haciéndose, casi siempre, sin perspectiva de género.

El documento



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

Colección Estudios técnicos · INSST

Autoría: Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST)

Elaborado por: Pilar Frey Martínez (coordinación) y Sandra Rosales Peña (CNCT, INSST)

Edición: Madrid, agosto de 2025

Acceso: Catálogo de publicaciones del INSST · www.insst.es

Acceso al documento

El punto de partida

"La integración perspectiva de género en PRL se limita, en la práctica, al embarazo, la lactancia y el acoso".

Revisión de la literatura previa al estudio: el diagnóstico de partida que motivó analizar qué están incluyendo realmente los Planes de Igualdad.



El estudio

Objetivo

Analizar el nivel de integración de la PRL en una muestra aleatoria de Planes de Igualdad, relacionarlo con el nivel de integración de la perspectiva de género en PRL e identificar pautas para su avance.

Va más allá de la norma

No se queda en la exposición normativa: analiza los planes reales, identifica buenas prácticas y detecta áreas de mejora concretas.

Fuentes de información

Revisión de la literatura
Documentos institucionales y legislativos, y literatura gris, de organismos españoles, europeos e internacionales con competencias en igualdad, en PRL o en ambas.

REGCON
Registro y Depósito de Convenios Colectivos, Acuerdos Colectivos de Trabajo y Planes de Igualdad.

Documentos de los planes
Lectura directa del contenido de cada Plan de Igualdad de la muestra.

El proyecto se ha divulgado, además, mediante 1 póster técnico y 3 dípticos:



Díptico 1



Díptico 2



Díptico 3

Dípticos

Póster técnico

La muestra, en cifras

5.898

Planes de Igualdad registrados en REGCON (3/11/2022)

<24%

de las empresas obligadas lo había registrado

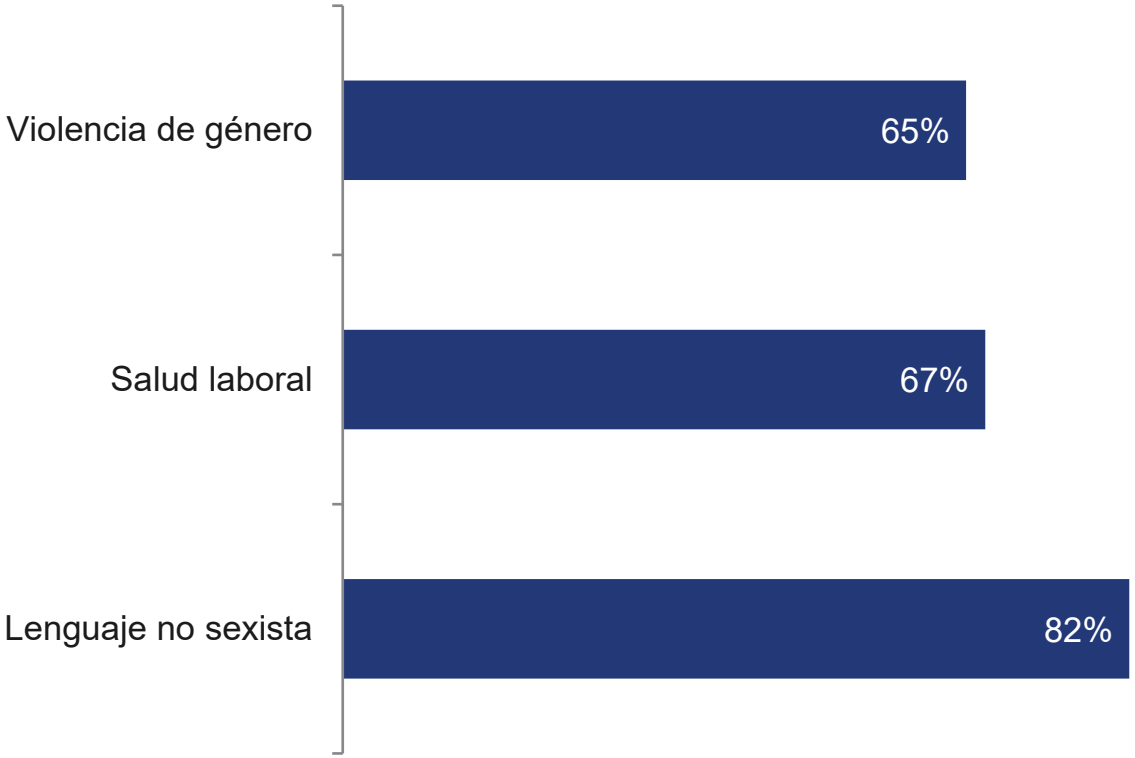
60

Planes de Igualdad analizados (muestra aleatoria)

50-249

mediana empresa: 40 % de la muestra

Materias en el REGCON. Apartado 4.1



No es suficiente

El lenguaje inclusivo y no sexista es la materia más presente, y es importante, pero por sí solo no equivale a integrar la perspectiva de género en la PRL.

Apartado 4.1 del REGCON (diagnóstico). Como materia negociada con medidas (apdo. 4.4), la salud laboral alcanza el 77 %. En ambos apartados, n = 39 PdI.

Tres bloques de análisis

Bloque 1

Riesgo, salud y prevención

84%

recoge estos términos, en su mayoría vinculados a los dos bloques siguientes.

Bloque 2

Riesgos psicosociales

Psicosocial · conciliación · infrarrepresentación · promoción · presencia (doble y triple) · corresponsabilidad · teletrabajo

82%

recoge medidas de PRL vinculadas a los riesgos psicosociales, muy generalistas, obviando el resto de disciplinas preventivas.

Bloque 3

Embarazo/lactancia, acoso

54% / 79%

de los PdI contempla cada una de estas situaciones, respectivamente (por separado o de forma conjunta). Solo un 5 % no menciona ninguna. Base: 57 PdI.

Destaca

26%

de los Planes de Igualdad analizados incorpora medidas de salud laboral con perspectiva de género más allá de los riesgos psicosociales, el embarazo, la lactancia y el acoso.

Y los que lo hacen suelen ser muy genéricos —por ejemplo, “introducir la perspectiva de género en SST”— o se limitan a desagregar datos, aplicar lenguaje inclusivo e informar y formar a la plantilla.

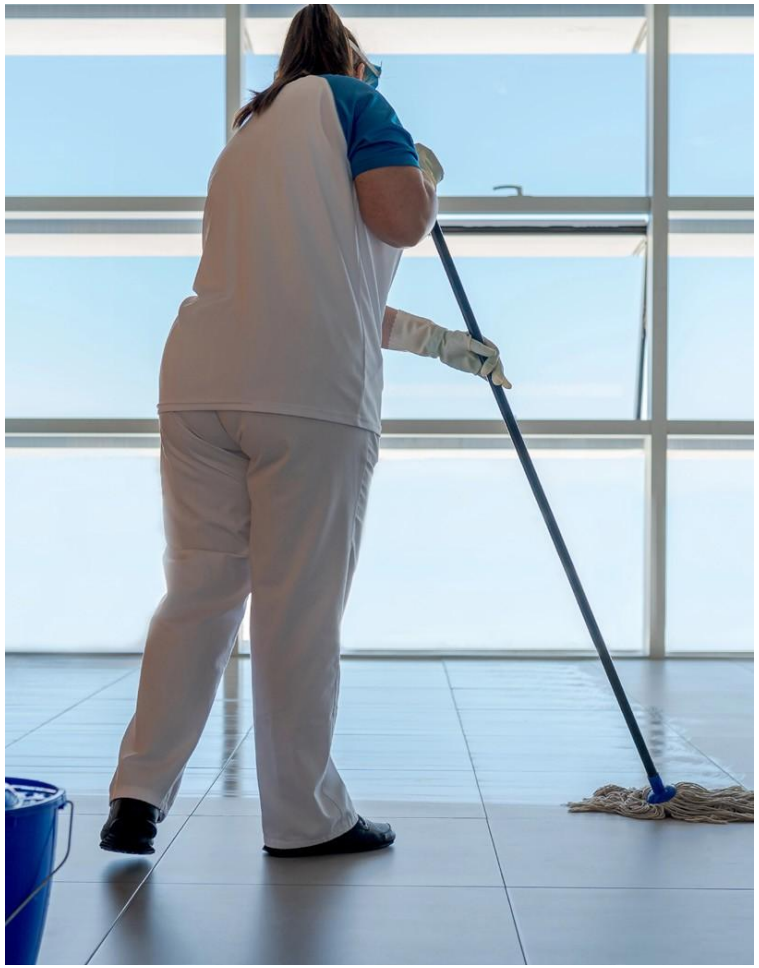
Conclusiones del estudio

- La integración de la PRL en los PdI analizados es, en general, anecdótica y parcial: se limita casi siempre al embarazo, la lactancia y el acoso.
- Solo un 26 % de los planes recoge medidas de salud laboral con perspectiva de género más allá de los riesgos psicosociales, el embarazo, la lactancia y el acoso, y suelen ser genéricas.
- Persiste un enfoque androcentrista y biologicista que invisibiliza la segregación ocupacional y el trabajo de cuidados no remunerado.
- La seguridad y la higiene industrial casi no aparecen, y la ergonomía y la psicosociología lo hacen de forma generalista.
- Son minoritarios los planes con buenas prácticas reales: la propuesta de pautas de integración muestra que es posible avanzar.



¿Por qué ocurre esto?

- Enfoque androcentrista: el riesgo laboral se sigue pensando desde el puesto y el cuerpo masculino tipo.
- Reducción a la función reproductiva: la perspectiva de género se limita al embarazo y lactancia.
- No se contempla la segregación ocupacional (puestos, tareas) entre mujeres y hombres.
- No se aborda el trabajo de cuidados no remunerado ni la corresponsabilidad.
- No se incorpora la perspectiva de género en la negociación colectiva.



Pautas de integración

Acciones que cada organización puede adaptar a su realidad para promover la seguridad y salud en el trabajo y la igualdad.

1

Ejemplos prácticos

Acciones concretas ya implantadas en empresas de la muestra.

2

Acciones genéricas

Medidas de carácter más general recogidas en los planes analizados.

3

Acciones recomendadas

Elaboradas a partir de la revisión bibliográfica del estudio.

Ordenadas según un ciclo de mejora continua que combina la estructura del RD 901/2020 y las fases de la PRL del Reglamento de los Servicios de Prevención. Incluyen ejemplos de distintos sectores y tamaños de empresa.

Pautas de integración: apartados

1 Diagnóstico de la situación

Identificar desigualdades y diferencias con datos desagregados por sexo, en todos los puestos y centros de trabajo (art. 7 RD 901/2020).

Apartado 6.1

2 Planificación y gestión

- Coordinación interna y externa
- Selección y contratación
- Clasificación y promoción profesional
- Conciliación corresponsable
- Teletrabajo y trabajo a distancia

Apartado 6.2

3 Actividad preventiva

- Evaluación de riesgos
- Planificación de la actividad preventiva
- Disciplinas preventivas:
  - Seguridad en el trabajo
  - Higiene industrial
  - Ergonomía
  - Psicosociología aplicada
- Prevención del acoso sexual y por razón de sexo
- Vigilancia de la salud
- Embarazo, parto reciente y lactancia
- Equipos de protección individual
- Consulta y participación
- Información, formación y sensibilización
- Investigación y análisis de incidentes, accidentes y enfermedades profesionales

Apartado 6.3

4 Seguimiento y revisión

Comprobar que las medidas se aplican y son eficaces, con indicadores, y ajustarlas. Al menos una evaluación intermedia y otra final (art. 9 RD 901/2020).

Apartado 6.4

Cada apartado incluye ejemplos prácticos, acciones genéricas y acciones recomendadas. Fuente: INSST (2025), capítulo 6.

Buenas prácticas: Seguridad en el trabajo



Fabricación de azulejos y baldosas · Plantilla 83

SECTOR SECUNDARIO

Segregación ocupacional en tareas y puestos.

ACCIONES

- Gestión de compras con perspectiva de género: maquinaria, herramientas, equipos, dispositivos de emergencia, materiales, EPI y ropa de trabajo.



I+D+i en biotecnología · Plantilla 322

SECTOR TERCIARIO

Categorías profesionales muy masculinizadas en tareas de campo y mantenimiento.

ACCIONES

- Procedimientos y equipos de trabajo revisados para no tomar como referencia el prototipo masculino.
- Materiales de formación sin estereotipos ni lenguaje sexista (ej. “supervisor/administrativa”).
- Acogida y aprendizaje reforzados en las categorías más masculinizadas.

Buenas prácticas: Higiene industrial



Construcción especializada · Plantilla 36

SECTOR SECUNDARIO

Exposición a productos químicos en obra.

ACCIONES

- Reuniones periódicas del Comité de Igualdad para analizar, por sexo, los riesgos y medidas de protección de las fichas de seguridad de los productos.



Fabricación de tejidos de punto · Plantilla 68

SECTOR SECUNDARIO

Número elevado de dermatitis de manos en las trabajadoras.

ACCIONES

- Reevaluación de los puestos afectados teniendo en cuenta la posible doble exposición química (laboral y doméstica).
- Adecuación de los EPI a esta exposición combinada.



Fabricación de maquinaria específica · Plantilla 42

SECTOR SECUNDARIO

- *Segregación en el uso de equipos dentro de un mismo puesto. Mayor exposición de mujeres a vibraciones mano-brazo y de hombres a vibraciones de cuerpo entero.*

ACCIONES

- Rotación de tareas entre mujeres y hombres para equilibrar la exposición.
- Esta desigual exposición se tiene en cuenta en la vigilancia de la salud.

Buenas prácticas: Ergonomía

I+D+i en biotecnología · Plantilla 322

SECTOR TERCIARIO

En los puestos masculinizados se percibe falta de adaptación de las herramientas para su uso por las trabajadoras.

ACCIONES

- Compras revisadas para adquirir herramientas adaptadas a la antropometría de la plantilla.
- Formación específica en TME con perspectiva de género (NTP 657 y 658, INSST).

Limpieza general de edificios

SECTOR TERCIARIO

Segregación horizontal: mujeres limpian despachos y baños; hombres limpian cristales y usan enceradoras.

ACCIONES

- Evaluación de riesgos ergonómicos por exigencias biomecánicas distintas (posturas, repetitividad, ritmo, autonomía).
- Revisión de equipos: peso de aspiradoras/enceradoras, vibraciones, fregonas, estabilidad del cubo.

Buenas prácticas: Psicosociología aplicada

I+D+i en biotecnología · Plantilla 322

SECTOR TERCIARIO

Cuestionario de doble presencia: 45 mujeres/38 hombres a cargo de hijos/as; 15/10 de personas dependientes.

ACCIONES

- Estadística del disfrute de medidas de conciliación por sexo, incentivando su uso por los hombres.
- Asesoramiento al Servicio de Prevención para detectar “techos de cristal” y “suelos pegajosos”.

Educación primaria · Plantilla 53

SECTOR TERCIARIO

Evaluación de riesgos psicosociales realizada entre el profesorado.

ACCIONES

- Se pone en marcha un grupo de trabajo para elaborar un protocolo específico de actuación frente a la violencia externa a la que están sometidas las docentes.

Establecimientos de bebidas

SECTOR TERCIARIO

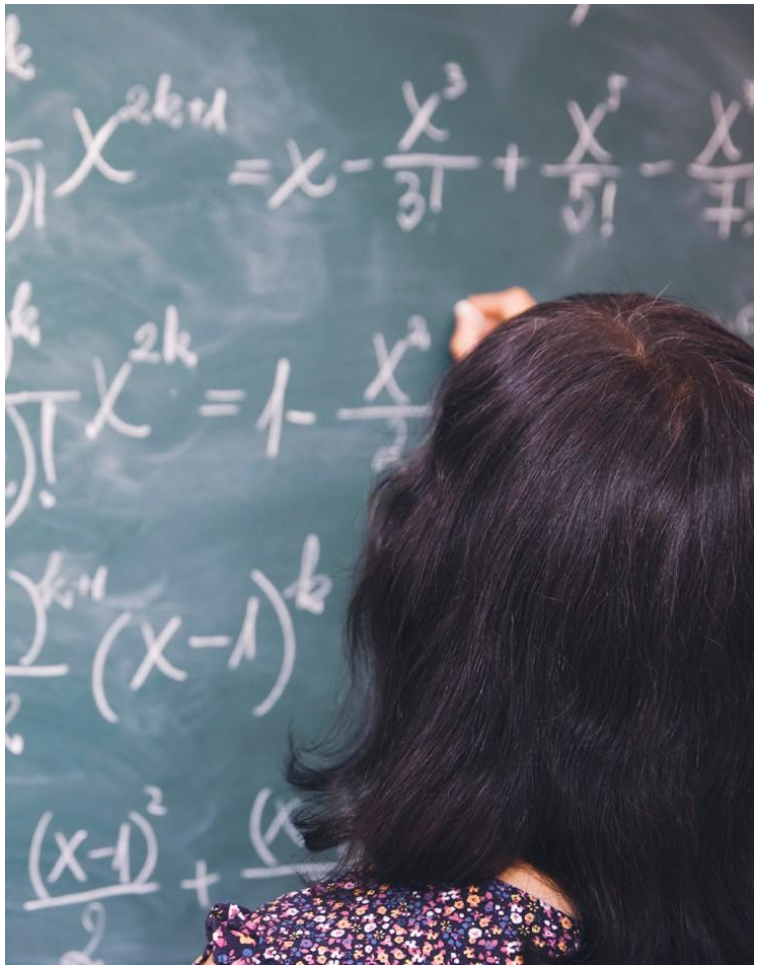
Diferencias significativas por sexo en “interés por la persona trabajadora/compensación” y “desempeño de rol”.

ACCIONES

- Se complementa la evaluación cuantitativa con metodologías cualitativas (grupos focales) en las áreas con diferencias.

El marco legal lo exige

- LPRL (Ley 31/1995), art. 5.4: las Administraciones públicas deben considerar las variables relacionadas con el sexo en los datos y la investigación en PRL.
- LPRL, arts. 15 y 16: obligan a evaluar todos los riesgos y a adaptar el trabajo a la persona.
- LOIEMH (Ley Orgánica 3/2007), art. 4: la igualdad es un principio informador del ordenamiento jurídico y se integra en la interpretación y aplicación de todas las normas.
- LOIEMH, art. 45.2: el plan de igualdad es obligatorio en toda empresa de 50 o más personas trabajadoras.
- RD 901/2020, art. 7.2 y anexo (apdo. 4.f): el diagnóstico debe incluir «medidas de prevención de riesgos laborales con perspectiva de género».
- RD 901/2020, art. 8: esas medidas deben traducirse en objetivos y acciones evaluables dentro del propio plan de igualdad.
- **No es una opción: es una obligación legal ya vigente.**



Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2023-2027 · Objetivo 5

Introducir la perspectiva de género en SST

- Revisión del marco normativo para integrar la perspectiva de género.
- Diferenciación de género en la toma de datos y el análisis de las condiciones de trabajo y salud, y en los estudios en esta materia.
- Incorporación transversal de la perspectiva de género en la gestión de la PRL.
- Sensibilización sobre la necesidad de integrar la perspectiva de género en las políticas preventivas.
- Actuaciones de vigilancia y control.



Los planes de igualdad SÍ pueden y deben ser un instrumento real para la PRL; hoy lo son de forma parcial y genérica.



No partimos de cero

Ya existen pautas de integración elaboradas e implementadas en empresas reales.



Llamada a la acción

Pasar de menciones genéricas a medidas operativas, evaluables y con seguimiento en la negociación colectiva.

Aplica también a las empresas sin obligación de plan de igualdad: deben cumplir con la igualdad y la prevención, y un desarrollo detallado como el RD 901/2020 es una buena guía para hacerlo.

Recursos del INSST

Portal de Riesgos Psicosociales

Herramientas, NTP y documentación técnica del INSST.

www.insst.es/materias/riesgos/riesgos-psicosociales

Portal de Género

Documentación y recursos para integrar la perspectiva de género en PRL.

www.insst.es/materias/transversales/genero

Webinario: Planes de Igualdad y PRL

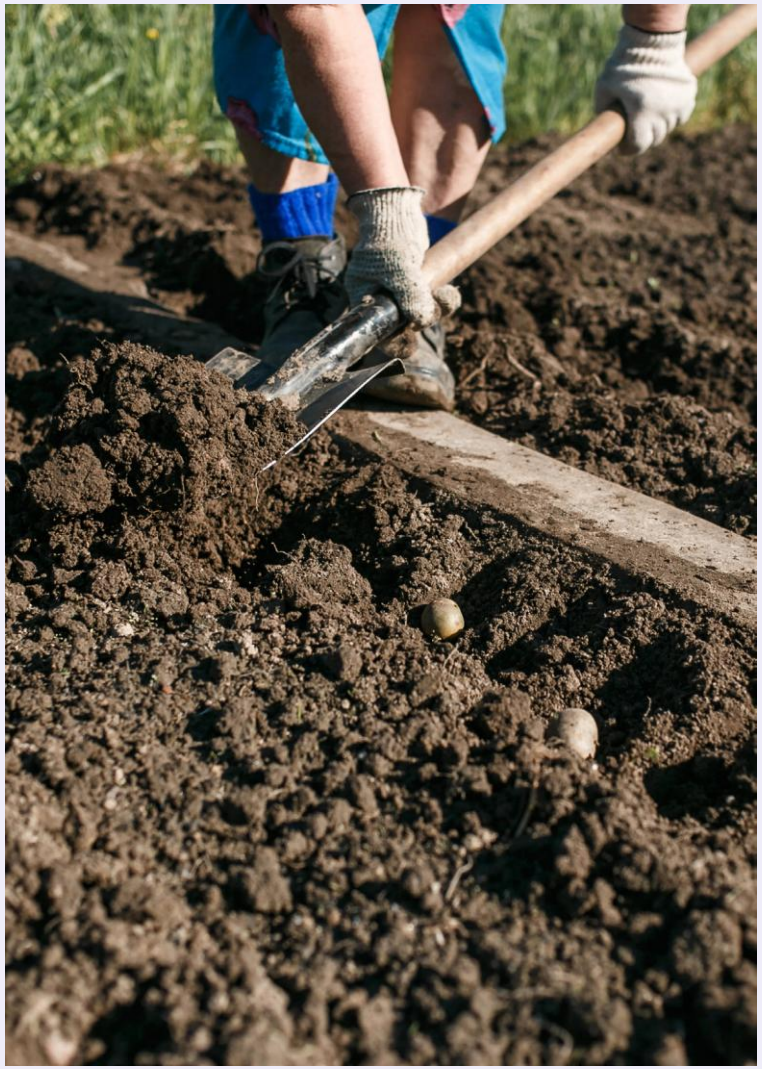
20 de noviembre de 2026 · online · 10h-13h.

www.insst.es/formacion/cnct-barcelona/integracion-de-la-prevencion-de-riesgos-laborales-en-los-planes-de-igualdad

VI Congreso Internacional Mujeres, Trabajo y Salud

28-30 de abril de 2027 · Barcelona · “Visibilizando riesgos, protegiendo derechos”.

www.insst.es/jornadas/congreso-internacional-mujeres-trabajo-salud



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

Eskerrik **asko**



www.osalan.euskadi.eus