

12.11.2025 · JORNADA TÉCNICA

INTEGRACIÓN DE LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES EN LOS PLANES DE IGUALDAD

Marco legislativo con
perspectiva de género en
prevención de riesgos
laborales.

Maria Melgarejo Monge



Elemento objetivo: ¿a qué Planes de Igualdad nos estamos refiriendo?

Desde el sector de la planificación estratégica pública podemos encontrar dos tipologías de planes con esta denominación:

- ✓ **Planes locales de igualdad de género (PLIG)**
- ✓ **Planes internos de igualdad de género (PIIG)**
- ✓ Incluso podríamos ir más allá e interpretar si no se está haciendo alusión a los **planes de igualdad y no discriminación** de la Ley 15/2022 o, en el ámbito catalán, de la Ley 19/2020.

Si hablamos de la integración de la Prevención de Riesgos Laborales (PRL) hemos de referirnos a los segundos que es en los que la podemos abordar. Así pues, el ámbito de aplicación de las normas a las que me referiré ha de circunscribirse en torno a los **PLANES INTERNOS DE IGUALDAD DE GÉNERO (PIIG)** y no a otros.



Elemento subjetivo: ¿quién o quienes están interpelados/as para contar con un PIIG?

- ✓ Imaginario general común: **empresas**
- ✓ Pero normativa: **sector privado y sector público** y, además, dentro de todas estas categorías, hay diferencias.

Por otro lado, existen otro tipo de entidades, como **partidos políticos o sindicatos** que también están obligados y tienen previsiones específicas.

Haré alusión a los sectores público y privado, que son los más mayoritarios.



Influencia de la LOI en la interpretación de la LPRL

La **Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL)** es una normativa que se originó **ciega a la diversidad de género**. No hacía distinción entre hombres y mujeres ni con otros géneros y pivotaba en el **androcentrismo**.

¿Cómo se ha conseguido introducir la PDG en esta materia?

A través de la normativa sobre igualdad a nivel estatal, **Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (LOI)** que, aunque no la modifica directamente en su articulado, **sí ha influido en su interpretación y aplicación**.

Esta norma introduce **el principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres como un criterio transversal (artículo 4)** que debe integrarse en la interpretación y aplicación de todas las normas jurídicas, incluidas **lógicamente las laborales y la de prevención de riesgos**.

Artículo 4 LOI: “La igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres es un principio informador del ordenamiento jurídico y, como tal, se integrará y observará en la interpretación y aplicación de las normas jurídicas”



Influencia de la LOI en la interpretación de la LPRL

Ejemplos de la influencia en la interpretación encontramos:

El artículo 14 de la LPRL que, cuando habla de:

***Artículo 14.1 de la LPRL:** “Los trabajadores tienen derecho a **una protección eficaz** en materia de seguridad y salud en el trabajo”*

no menciona explícitamente la perspectiva de género, pero la **protección eficaz** ha sido interpretada como base para incorporar medidas específicas que atiendan a las diferencias de género.

Y el **artículo 15.1.d) de la LPRL** que, cuando habla de:

***Artículo 15.1.d) LPRL:** “Adaptar el trabajo a la persona, en particular en lo que respecta a la concepción de los puestos de trabajo, así como a la elección de los equipos y los métodos de trabajo y de producción(...)”,*

vocacionalmente no parece haber sido concebido tampoco bajo la perspectiva de la diferenciación de género (ya que no lo menciona expresamente) pero debe interpretarse integrada al hablar de adaptación a la persona..



INFLUENCIA DE LA LOI Y OTRAS NORMATIVAS EN LA APLICACIÓN DE LA PRL CON PDG (1/2)

Mediante los Instrumentos de implementación de la PdRL en situaciones específicas, tanto en entornos públicos como privados:

Instrumento	Normativa de referencia	Comentario
Protocolos de maternidad y lactancia	Ley 31/1995 (Prevención de Riesgos Laborales)	Obliga a adaptar puestos y proteger la salud reproductiva. Se considera discriminación directa cualquier trato desfavorable por embarazo o maternidad (art. 8 LO 3/2007).
	Real Decreto 298/2009 (Rglmto. Servicios Prevención_embarazo, parto y lactancia)	
	Ley Orgánica 3/2007 (igualdad ESP)	
Protocolos de prevención y abordaje del acoso sexual y por razón de sexo	Ley Orgánica 3/2007 (igualdad ESP)	Las empresas y personal laboral de las AAPP deben incluir medidas contra el acoso en sus planes de igualdad.
	Real Decreto 901/2020 (PIIG y registro)	Para sector público y personal funcionario la previsión se realiza en el plan de acción de los PIIG en el apartado de PRL de las Condiciones de trabajo
	Ley Orgánica 10/2022 (garantía libertad sexual)	
	Real Decreto 247/2024 (protocolo acoso AGE)	El RD 247/2024 aprueba el protocolo obligatorio para la AGE.
Protocolos de acompañamiento a la transición de personas trans	Ley 4/2023 para la igualdad real y efectiva de las personas trans y LGTBI	Reconoce el derecho a la identidad de género en el ámbito laboral y promueve medidas de acompañamiento y protección frente a la discriminación.
Valoración de puestos de trabajo con perspectiva de género	Ley Orgánica 3/2007 (igualdad ESP)	Evita que los puestos ocupados mayoritariamente por mujeres sean infravalorados.
	Real Decreto 902/2020 (igualdad retributiva M-H)	
	Ley Orgánica 10/2022 (garantía libertad sexual)	Permite detectar y corregir brechas salariales indirectas.
Recogida y explotación de datos con variable sexo/género	Ley Orgánica 3/2007 (igualdad ESP)	Obliga a desagregar datos por sexo para detectar desigualdades y evaluar el impacto de género en políticas públicas y laborales.
	Ley 15/2022 (igualdad de trato y no discriminación ESP)	
Evaluación de riesgos con enfoque de género	Ley 31/1995 (Prevención de Riesgos Laborales)	Se deben identificar riesgos diferenciados por sexo, especialmente los que afectan a la salud reproductiva.
	INSST;	
	Guías autonómicas (Osalan, ISSGA, Junta de Andalucía)	
Formaciones en igualdad, acoso, salud laboral con enfoque de género	Ley Orgánica 3/2007 (igualdad ESP)	Las formaciones deben incluir perspectiva de género, prevención del acoso y conciliación. Son obligatorias en planes de igualdad.
	Real Decreto 901/2020 (PIIG y Registro)	

Mediante los **planes de igualdad en el ámbito interno de las organizaciones (PIIG)** que, al abordar las condiciones laborales de las personas trabajadoras, inciden también y lógicamente en la PRL.

Ámbito	Normativa	Artículo
Sector Privado	Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo (LOI)	Artículo 45
	Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre	Anexo, apartado 4
	Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre	Artículo 4.3
	Ley 4/2023, de 28 de febrero	Artículo 15
	Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre	Artículos 4,5,6 y 8
Sector Público	Texto Refundido del Estatuto Básico del Empleado Público (TREBEP)	Disposición Adicional 7ª
	Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo (LOI)	Artículos 8, 15 y 64
	Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre	Artículo 4.3



Artículo 45 de la LO 3/2007 LOI

Artículo 45 LOI: Elaboración y aplicación de los planes de igualdad.

“1. Las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, (...)

*2. En el caso de **las empresas de cincuenta o más trabajadores**, las medidas de igualdad a que se refiere el apartado anterior deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad, con el alcance y contenido establecidos en este capítulo, que deberá ser asimismo objeto de negociación en la forma que se determine en la legislación laboral.*

*3. Sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado anterior, las empresas deberán elaborar y aplicar un plan de igualdad cuando así se establezca **en el convenio colectivo que sea aplicable**, en los términos previstos en el mismo.*

*4. Las empresas también elaborarán y aplicarán un plan de igualdad, previa negociación o consulta, en su caso, con la representación legal de los trabajadores y trabajadoras, cuando la autoridad laboral hubiera acordado en un procedimiento sancionador **la sustitución de las sanciones accesorias por la elaboración y aplicación de dicho plan**, en los términos que se fijen en el indicado acuerdo.*

5. La elaboración e implantación de planes de igualdad será voluntaria para las demás empresas, previa consulta a la representación legal de los trabajadores y trabajadoras”



Apartado 4 f) Anexo RD 901/20:

Apartado 4 Anexo RD 901/20: *“La información contenida en este apartado deberá estar desagregada por sexo, conforme a lo establecido en el apartado 1 de este anexo.*

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

(...

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

...)



Artículo 4.3 RD 902/20

Artículo 4.3 RD 902/20:

*“2. Conforme al artículo 28.1 del Estatuto de los Trabajadores, **un trabajo tendrá igual valor que otro** cuando la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, los factores estrictamente relacionados con su desempeño y las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo en realidad sean equivalentes.*

*3. **A tales efectos**, podrán ser relevantes, entre otros factores y condiciones, con carácter no exhaustivo, la penosidad y dificultad, las posturas forzadas, los movimientos repetitivos, la destreza, la minuciosidad, el aislamiento, **la responsabilidad tanto económica como relacionada con el bienestar de las personas, la polivalencia o definición extensa de obligaciones, las habilidades sociales, las habilidades de cuidado y atención a las personas, la capacidad de resolución de conflictos o la capacidad de organización**, en la medida en que satisfagan las exigencias de adecuación, totalidad y objetividad a que se refiere el apartado siguiente en relación con el puesto de trabajo que valoran.”*

A destacar:

- ✓ Factores que históricamente han sido **infravalorados en trabajos feminizados**
- ✓ Directamente relacionados con **riesgos emocionales y psicosociales**

➡ **Deben ser evaluados con criterios objetivos, completos y neutrales respecto al sexo**, para evitar que los trabajos realizados mayoritariamente por mujeres sean considerados de menor valor.



Artículo 15 Ley 4/2023

*“1. Las empresas de más de cincuenta personas trabajadoras deberán contar, en el plazo de doce meses a partir de la entrada en vigor de la presente ley, con un **conjunto planificado de medidas y recursos para alcanzar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI**, que incluya un protocolo de actuación para la atención del acoso o la violencia contra las personas LGTBI. Para ello, las medidas serán pactadas a través de la negociación colectiva y acordadas con la representación legal de las personas trabajadoras. El contenido y alcance de esas medidas se desarrollarán reglamentariamente. (...)”*

Artículos 4,5,6 y 8 Real Decreto 1026/2024

Exige que las empresas establezcan **protocolos de actuación y canales seguros** que incluyan:

- ✓ Canales confidenciales de denuncia
- ✓ Medidas de protección y acompañamiento
- ✓ Formación específica del personal en diversidad y respeto

Además, incluye un deber preventivo más allá de la plantilla ya que las medidas no solo protegen a quienes trabajan en la empresa, sino también a **personas candidatas, proveedores, clientes y visitantes, ampliando el alcance de la PRL**.

Por otro lado, prevé una supervisión del cumplimiento de estas medidas por la Inspección de Trabajo y SS.



DA 7ª TREBEP

“Las Administraciones Públicas deben respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el empleo público y adoptar medidas para evitar cualquier tipo de discriminación laboral por razón de sexo.

*Al inicio de cada legislatura, las Administraciones deben aprobar un **Plan para la Igualdad entre mujeres y hombres** en su ámbito, que se desarrollará en el convenio colectivo o acuerdo de condiciones de trabajo del personal funcionario aplicable.”*

Artículo 64 LOI

*“El Gobierno aprobará, al inicio de cada legislatura, un **Plan para la Igualdad entre mujeres y hombres en la Administración General del Estado y en los organismos públicos vinculados o dependientes de ella**. El Plan establecerá los objetivos a alcanzar en materia de promoción de la igualdad de trato y oportunidades en el empleo público, así como las estrategias o medidas a adoptar para su consecución.”*



Artículo 15 LOI

Artículo 15 LOI. Transversalidad del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres.

*“El principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres informará, con carácter **transversal**, la actuación de todos los Poderes Públicos. Las Administraciones públicas lo integrarán, de forma activa, en la adopción y ejecución de sus **disposiciones normativas**, en la definición y presupuestación de **políticas públicas** en todos los ámbitos y en el desarrollo del conjunto de todas sus **actividades**.”*

Artículo 8 LOI

Artículo 8 LOI. Discriminación por embarazo o maternidad.

Constituye discriminación directa por razón de sexo todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad.

Implicaciones clave en PRL:

- ✓ Evaluación específica de riesgos
- ✓ Adaptación del puesto de trabajo
- ✓ Suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo
- ✓ Prohibición de discriminación
- ✓ Formación y sensibilización



Artículo 4.3 RD 902/20:

Recordar lo comentado en la **diapositiva número 10** en relación al sector privado, que es de aplicación al sector público **si cuenta en su plantilla con personal laboral** de acuerdo con:

DA 4a.

“Al personal laboral al servicio de las administraciones públicas le resultará de aplicación lo previsto en el presente reglamento, de acuerdo con las peculiaridades establecidas en su legislación específica”

Y en general, por una cuestión de no discriminación entre las diferentes tipologías de personal y coherencia y unidad de actuación en la gestión de recursos humanos, **se recomienda** aplicarlo **también al personal funcionario**.

Presencia de la PDG en la PRL de los PIIG autonómicos

Comunidad Autónoma	¿Incluye PRL en planes de igualdad?	Detalles relevantes
Andalucía	⚠ Implícita	La Ley 9/2018 no menciona PRL directamente, pero sí la salud laboral con enfoque de género.
Cataluña	✅ Explícita	La Ley 17/2015 incluye la salud laboral con perspectiva de género como eje transversal.
Comunidad Valenciana	⚠ Implícita	La Ley 9/2003 no lo menciona expresamente, pero se aplica en diagnósticos de igualdad.
País Vasco	✅ Explícita	La Ley 4/2005 promueve la integración de la perspectiva de género en la PRL.
Galicia	⚠ Implícita	La Ley 7/2023 menciona salud laboral en el marco de igualdad, sin detallar PRL.
Canarias	⚠ Implícita	La Ley 1/2010 no menciona PRL, pero sí condiciones laborales igualitarias.



La PDG como requisito obligatorio

Está previsto que la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL) se modifique para incluir la perspectiva de género como un requisito obligatorio.

Esta modificación forma parte de la **Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2023–2027**, que contempla la integración de la perspectiva de género como uno de sus objetivos clave.

En concreto, el **Objetivo 5 del Plan de Acción 2025–2027** contempla en la **Línea 1: Integración de la perspectiva de género en la normativa y planificación**, la “revisión de la LPRL para incluir la perspectiva de género como principio rector”



¡GRACIAS!

#JornadasINSST



GOBIERNO
DE ESPAÑA

MINISTERIO
DE TRABAJO
Y ECONOMÍA SOCIAL

insst

Instituto Nacional de
Seguridad y Salud en el Trabajo