

12.11.2025 · JORNADA TÉCNICA

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

Presentación del proyecto:  
análisis, conclusiones,  
pautas y dípticos.

---

Pilar Frey Martínez



## Contenido y estructura

Marco conceptual y objetivos.

Marco contextual.

Marco legislativo.

Marco metodológico.

**Resultados del análisis.**

Pautas de integración.

Conclusiones.

Bibliografía.

Anexos.



## Punto de partida

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

### 5. Resultados del análisis

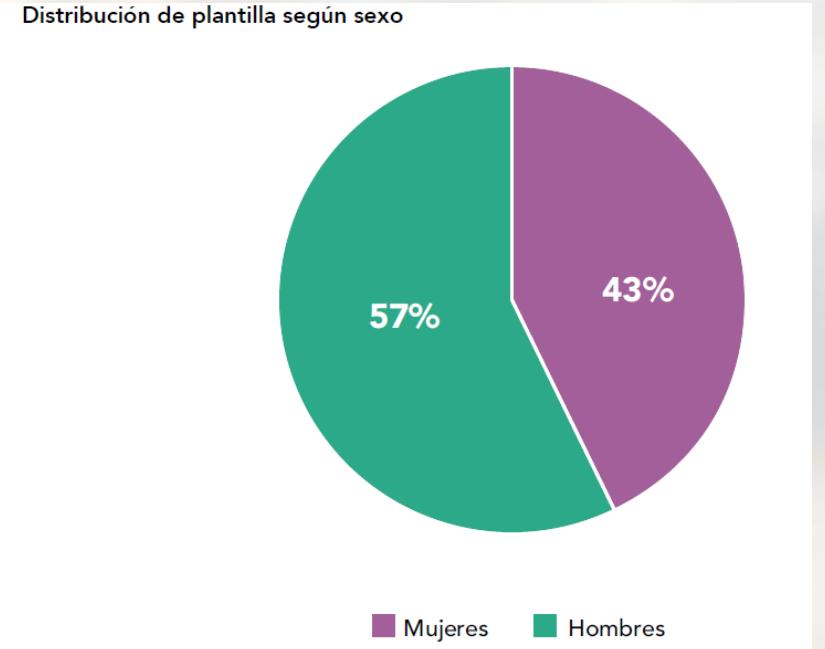
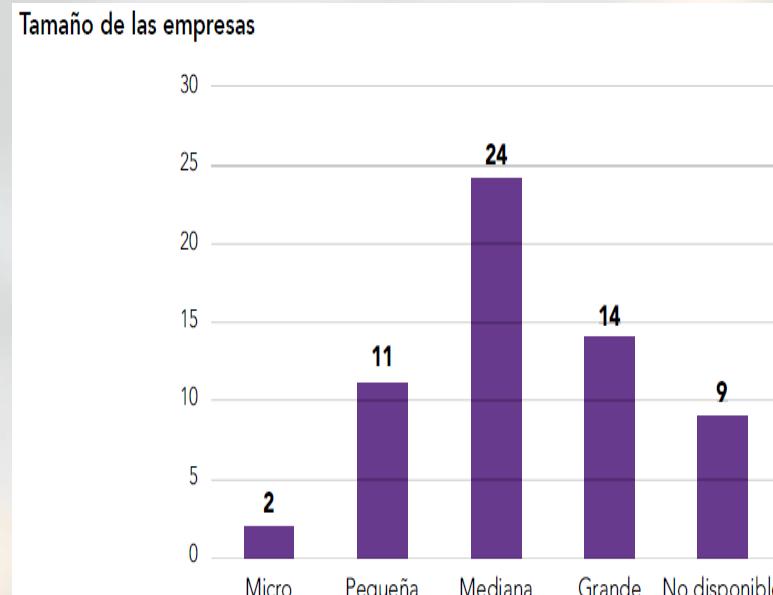


*"Los riesgos de las mujeres siguen siendo invisibles, no se investigan, no se adoptan medidas preventivas, se refuerza su invisibilidad. El círculo vicioso se perpetúa."*  
Karen Messing, 1998.

5.898 Pdl < 24% de las empresas obligadas.

60 Pdl aleatorios.

Mediana empresa: 50-249



## REGCON. Apartado 4.1

**Diagnóstico de situación. REGCON**

DATOS REGISTRALES DE LA EMPRESA 1 DATOS REGISTRALES DE LA EMPRESA 2 HOM ESTADÍSTICA PLAN DE IGUALDAD Expedientes

PLAN DE IGUALDAD CORRIGIÓN MECÁNICA DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN CONTENIDO PLAN DE IGUALDAD SÍGUIMIENTO Y EVALUACIÓN ANEXO

**DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN**

4.1. ¿Se han incorporado en el diagnóstico materiales adicionales a los recogidos en el artículo 46.2 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres?

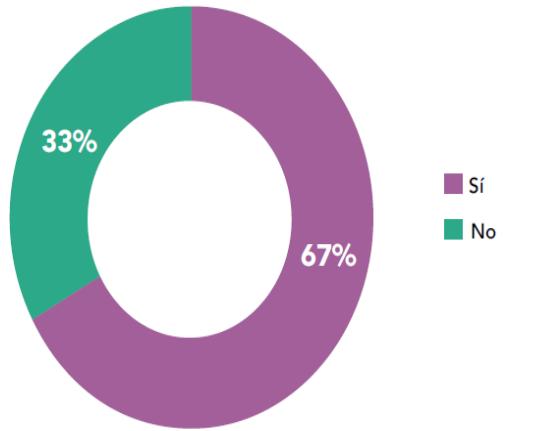
Sí  No

Si la respuesta es afirmativa, especificar cuáles:

Salud laboral desde una perspectiva de género  
 Violencia de género  
 Lenguaje y comunicación no sexista  
 Otros **LASITUDIÓN DE MUJERES Y HOMBRES EN PROYECTOS DE INVESTIGACIÓN**

Fuente. REGCON, 2024.

Datos apartado 4.1 REGCON



## REGCON. Apartado 4.4

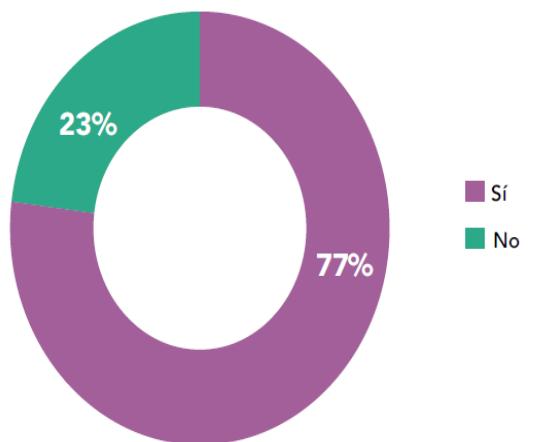
### Apartado 4.4. REGCON

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

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

Fuente. REGCON, 2024.

Datos apartado 4.4 REGCON



*Principal materia recogida en el REGCON es el lenguaje y comunicación no sexista (82 %), seguida de la salud laboral (77 %) y la violencia de género (65 %).*

Destacando la importancia clave del lenguaje y la comunicación inclusiva y no sexista, **no es suficiente** para la integración de la perspectiva de género.

Cuadro resumen de palabras clave

|          |   |
|----------|---|
| Bloque 1 | Riesgo<br>Salud<br>Prevención   |
| Bloque 2 | Psicosocial<br>Conciliación<br>Infrarrepresentación<br>Promoción<br>Presencia<br>Corresponabilidad<br>Teletrabajo |
| Bloque 3 | Embarazo<br>Lactancia<br>Acoso  |

## Planes de igualdad por bloque de análisis

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

*Bloque 1 (riesgo, salud y prevención): un 84% recoge estos términos.*

La mayoría relacionan estos términos con los dos bloques posteriores.

*Bloque 2 (psicosociales): un 82% recoge medidas de PRL vinculadas con los riesgos psicosociales.*

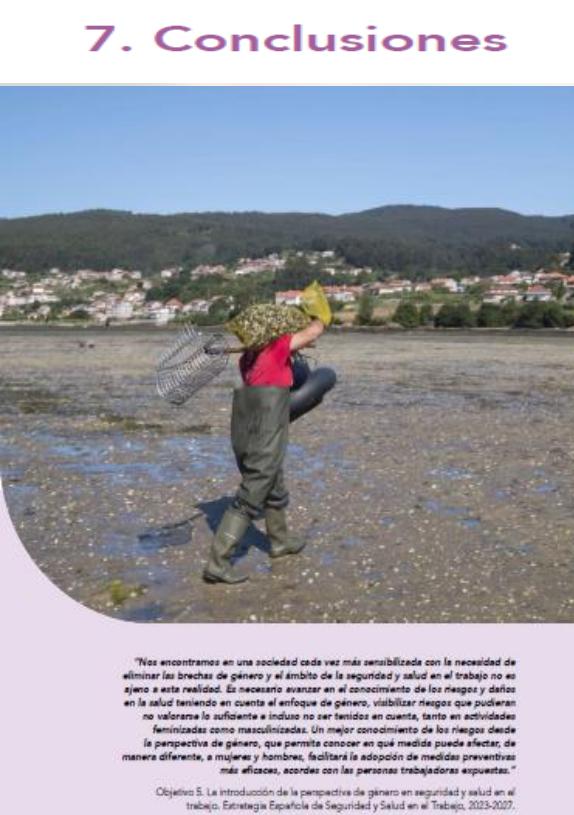
Obviando el resto de disciplinas.

Conciliación y cuidados: enfoque no corresponsable, perpetuando el rol de cuidados en la trabajadora.

*Bloque 3 (embarazo, lactancia y acoso): un 54 % de los Pdl analizados contemplan la situación de embarazo y lactancia, y un 79 % el acoso.*

*Solo un 5% de los Pdl no hace referencia a estos términos.*

Se limita a citar el artículo 26 de la LPRL y la existencia de un protocolo.



Un 26 % de los Pdl presenta medidas, más allá de los riesgos psicosociales y de la protección en situación de embarazo, lactancia y acoso.

Difiere del 67 % y 77 % de Pdl, que habían incluido en los apartados 4.1 y 4.4. la salud laboral con perspectiva de género.

Muy genéricas:

“Introducir la perspectiva de género en SST”

“Realizar la ERP con perspectiva de género”

“Citar el artículo 26 de la LPRL”

“Disponer de protocolo”

Se da por integrada la perspectiva de género en PRL:

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



Revisión bibliográfica.

- *Enfoque androcentrista.*
- *Función reproductiva.*
- *No contemplan la segregación ocupacional (puestos, tareas), ni el trabajo de cuidados no remunerado corresponible.*

Insuficiente en cuanto a tener presentes las diferencias y desigualdades.

Algunas **excepciones**: planes de igualdad destacados recogidos en las **pautas de integración**.  
Plan de igualdad de Cicytex.

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

## 6.3. Actividad preventiva

### 6.3.1. Evaluación de riesgos

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

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

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

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

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

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

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

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

#### Acciones concretas empresas

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

- Acción 2: La evaluación de riesgos no solo se efectúa a nivel de puesto de trabajo, sino que se verifica además si mujeres y hombres que trabajan en el mismo puesto desarrollan las mismas tareas y de forma similar. Para cada tarea y actividad hay que contemplar una serie de aspectos y considerar la variable "sexo" en cada uno de estos:

- **Lugares de trabajo:** indicar quién accede.
  - **Equipos de trabajo:** indicar las personas que lo utilizan y sus características.
  - **Factores ambientales (ruido, temperatura, etc.):** identificar a las personas expuestas.
  - **Factores ergonómicos (manejo manual de cargas, manipulación de personas, movimientos repetitivos):** identificar a las personas expuestas.
  - **Factores psicosociales (organización del trabajo):** crear unidades de análisis.
- Investigación y desarrollo experimental en biotecnología. Sector terciario. Plantilla: 322. En los grupos de Oficial de 1.º, 2.º, 3.º y Pastor encontramos 60 hombres frente a 33 mujeres. En otras categorías de campo, 28 hombres frente a 6 mujeres, se refleja una concentración del colectivo masculino en los trabajos agrícolas y ganaderos, así como en los trabajos de mantenimiento de instalaciones.
- Acción: teniendo en cuenta la segregación horizontal y la división sexual del trabajo, revisar en cada puesto las tareas concretas realizadas para asegurar que no existan tareas segregadas por razón de género.

#### Acciones genéricas empresas

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

#### Acciones revisión bibliográfica

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

## Acciones concretas empresas

- Fabricación de azulejos y baldosas de cerámica. Sector secundario. Plantilla: 83.
  - Acción 1: Los riesgos que afectan de distinta forma a mujeres y hombres deben reflejarse en las fichas informativas evitando el uso de fichas con riesgos estandarizados.
- Acción 2: La evaluación de riesgos no solo se efectúa a nivel de puesto de trabajo, sino que se verifica además si mujeres y hombres que trabajan en el mismo puesto desarrollan las mismas tareas y de forma similar. Para cada tarea y actividad hay que contemplar una serie de aspectos y considerar la variable "sexo" en cada uno de estos:
  - Lugares de trabajo: indicar quién accede.
  - Equipos de trabajo: indicar las personas que lo utilizan y sus características.
  - Factores ambientales (ruido, temperatura, etc.): identificar a las personas expuestas.
  - Factores ergonómicos (manejo manual de cargas, manipulación de personas, movimientos repetitivos): identificar a las personas expuestas.
  - Factores psicosociales (organización del trabajo): crear unidades de análisis.

## Acciones genéricas empresas

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

## Acciones revisión bibliográfica

- Tener presentes las diferencias biológicas por sexo y las desigualdades socioculturales por género en la evaluación de riesgos.
- Identificación preliminar y desagregada por sexo de los riesgos percibidos por parte de las personas que realizan las tareas.
- Considerar las características de los locales, instalaciones, procedimientos de trabajo, equipos, herramientas, utensilios, materiales, productos, EPI, y el uso que se hace de los mismos teniendo en cuenta mujeres y hombres.



## Negociando el plan de igualdad...

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





## Introducción

Tanto las desigualdades de género relacionadas con la segregación ocupacional y la distribución desigual del trabajo de cuidados, como las diferencias biológicas, derivan en riesgos laborales que no son los mismos ni afectan de igual manera a mujeres y hombres. Existe actualmente un amplio consenso técnico y social en torno a que las políticas y prácticas de prevención deben incorporar la atención a estas desigualdades (género) y diferencias (sexo) de forma interseccional.

Los planes de igualdad (Pdi) son una herramienta para la integración de la perspectiva de género en prevención de riesgos laborales (PRL), consolidando el objetivo de mejora de las condiciones de trabajo y salud de la población trabajadora, así como el derecho a la igualdad y a la protección frente a los riesgos laborales.

## Normativa

- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.
- Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.
- 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.
- Resolución de 16 de marzo de 2023, de la Secretaría de Estado de Función Pública, por la que se crea el Registro de planes de igualdad de las Administraciones Públicas y sus protocolos frente al acoso sexual y por razón de sexo.

## ¿Sabías que...?

- Todas las empresas, independientemente de su tamaño, han de respetar la igualdad de trato y de oportunidades, y disponer de un protocolo contra el acoso sexual y por razón de sexo.
- La comisión negociadora del Pdi debe ser paritaria (parte social y parte empresarial) promoviendo en ella la participación equilibrada de mujeres y hombres. Además, podrá contar con asesoramiento externo especializado, por ejemplo, en PRL con perspectiva de género.
- El diagnóstico de la situación es la primera fase de elaboración del Pdi y en él se recoge la información precisa para diseñar y establecer las medidas de igualdad necesarias.
- La PRL es una de las materias que deben incluirse en el diagnóstico de situación y, según los resultados de este, en las medidas del Pdi.
- Las partes negociadoras establecen el periodo de vigencia de los Pdi (nunca superior a 4 años), en cuanto a su seguimiento y evaluación se pueden acordar evaluaciones periódicas adicionales a la evaluación intermedia y final, asignadas por norma a la comisión de seguimiento.
- La PRL con perspectiva de género ha de tener presente:
  - Las desigualdades de género y las diferencias de sexo.
  - La segregación ocupacional, tanto horizontal como vertical.<sup>1</sup>
  - Los trabajos de cuidados, remunerados y no remunerados, así como la doble y la triple presencia.<sup>2</sup>
  - La conciliación corresponsable.
  - La estrategia preventiva en todas sus disciplinas, aplicando medidas de PRL con enfoque de género que vayan más allá de la protección durante el embarazo y la lactancia, y de la protección contra el acoso.

<sup>1</sup> **Segregación horizontal:** se entiende la distribución diferenciada de mujeres y hombres en tareas, ocupaciones y sectores de actividad económica, pudiéndose distinguir entre sectores que tienden a ser feminizados y masculinizados.

<sup>2</sup> **Segregación vertical:** se entiende la distribución diferenciada de mujeres y hombres en diferentes puestos de trabajo. Referida a la infrarepresentación de las mujeres en los niveles más altos de las escalas profesionales.

<sup>3</sup> **Doble presencia:** se refiere a la necesidad de las personas de combinar las responsabilidades laborales con las responsabilidades domésticas y familiares.

<sup>4</sup> **Triple presencia:** este término amplía aún más el concepto anterior al incluir la dimensión de la presencia sindical, social o política.



**Seguridad e Higiene**  
Más allá del embarazo y la lactancia...

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



**Ergonomía y Psicosociología**  
Más allá del embarazo y la lactancia...

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



## Introducción

La incorporación de la prevención de riesgos laborales (PRL) en los planes de igualdad (PdI) suele limitarse a la protección de la función reproductiva de la mujer en situación de embarazo y lactancia, explícitamente recogida en la legislación vigente. Este enfoque es, sin embargo, insuficiente, siendo necesario ir más allá para una protección integral de la salud de las trabajadoras. Con este objetivo, se presentan a continuación algunos **ejemplos prácticos de acciones** según la disciplina preventiva, que son fruto de la revisión de 60 PdI de diferentes empresas reales:

### Ergonomía:

- Empresa: Investigación y desarrollo experimental en biotecnología. Sector: terciario. Plantilla: 322. En los puestos masculinizados se percibe una falta de adaptación de las herramientas para su uso por las trabajadoras.

**Acción 1:** revisar el procedimiento de compras para la adquisición de herramientas que se adapten a la antropometría de la población trabajadora.

**Acción 2:** realizar formación específica para las trabajadoras, introduciendo la dimensión de género en los trastornos musculoesqueléticos, y proporcionando pautas y recomendaciones siguiendo las Notas Técnicas de Prevención 657 y 658: Los trastornos musculoesqueléticos de las mujeres I y II (INST, 2004).

• Empresa: Limpieza general de edificios. Sector: terciario. Plantilla: sin información. Se observa segregación horizontal en cuanto a los puestos y tareas, las mujeres limpian despachos y baños, y los hombres limpian cristales y usan enceradoras.

**Acción 1:** tener presente esta segregación en la evaluación de riesgos ergonómicos en cuanto a diferentes exigencias biomecánicas (como las posturas adoptadas y los movimientos repetitivos realizados) y equipos de trabajo, ritmo y autonomía.

**Acción 2:** respecto a los equipos de trabajo, tener en cuenta el peso de aspiradoras y enceradoras, las vibraciones transmitidas por ellas, dimensiones de las fregonas, estabilidad del cubo, sistema de escurrido.



### Psicosociología:

- Empresa: Investigación y desarrollo experimental en biotecnología. Sector: terciario. Plantilla: 322. En relación con la doble presencia, se ha facilitado un cuestionario a las personas trabajadoras, recibiendo las siguientes respuestas: manifiestan tener a su cargo cuidado de hijos/as 45 mujeres frente a 38 hombres, respecto a cuidados de personas dependientes, 15 mujeres responden afirmativamente frente a 10 hombres.

**Acción 1:** realizar una estadística del disfrute de las medidas de conciliación desagregando por sexo, con especial atención a aquellos permisos, licencias, etc. que puedan ser ejercidos por los hombres como copartícipes en la crianza y educación de hijos/as (reducción de jornada, lactancia, permisos de paternidad, excedencia por cuidado de menores, cuidado de personas dependientes).

**Acción 2:** ofrecer asesoramiento al Servicio de Prevención durante las evaluaciones, para favorecer la detección de factores de riesgo psicosocial ligados al género, tales como, dificultad para la conciliación corresponsable, violencia en sus diversas manifestaciones, discriminación, posibles "techos de cristal", "suelos pegajosos", etc.

- Empresa: Educación primaria. Sector: terciario. Plantilla: 53.

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

• Empresa: Establecimientos de bebidas. Sector: terciario. Se realiza la evaluación de riesgos psicosociales mediante cuestionario, mostrando diferencias significativas entre mujeres y hombres, principalmente en los factores de "Interés por la persona trabajadora/compensación" y en "Desempeño de rol".

**Acción:** se complementa la información cuantitativa con metodologías cualitativas, concretamente grupos focales, en aquellas áreas donde se han identificado diferencias.



# ¡GRACIAS!

Síguenos en:



/INSST\_MITES\_GOB



/insst



/INSST



/INSST



<https://whatsapp.com/channel/0029VbAbGXX4inoxXkPM7L36>



GOBIERNO  
DE ESPAÑA

MINISTERIO  
DE TRABAJO  
Y ECONOMÍA SOCIAL

