



Para más información:



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

**Elaborado por:**

Pilar Frey Martínez (Coordinación).

Sandra Rosales Peña.

Centro Nacional de Condiciones de Trabajo (CNCT) del INSST.

**NIPO (en línea):** 118-25-001-2

## Negociando el plan de igualdad...

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



F.138.1.25

## 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 (Pdl) 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 Pdl 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 Pdl 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 Pdl.
- Las partes negociadoras establecen el periodo de vigencia de los Pdl (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.

**Segregación vertical:** se entiende la distribución diferenciada de mujeres y hombres en diferentes puestos de trabajo. Referida a la infrarrepresentación de las mujeres en los niveles más altos de las escalas profesionales.

<sup>2</sup> **Doble presencia:** se refiere a la necesidad de las personas de combinar las responsabilidades laborales con las responsabilidades domésticas y familiares.

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