



LA SEGURIDAD Y SALUD LABORAL EN LOS PLANES DE IGUALDAD: obligaciones y oportunidades

*Sandra Ortega Izquierdo, Responsable de
Igualdad y Diversidad en SGS.*

NORMATIVA DE APLICACIÓN

Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la **igualdad efectiva** de 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 902/2020, de 13 de octubre, de **igualdad retributiva** entre mujeres y hombres.

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.

Otras normativas relacionadas:

Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía de la **libertad sexual.**

Ley 9/2017 de Contratos del **Sector Público.**

Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres

Se establece la definición de Plan de Igualdad. Art. 46.

Obligatorio para plantillas de +250 personas.

Protocolo específico de acoso sexual y por razón de sexo.

Igualdad en las Administraciones Públicas.

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

Disminución progresiva hasta +50 personas en 2022.

Descripción del contenido de un Plan.

Establecimiento de Sanciones.

Modificaciones de otras normativas:

- Art. 28 del ET, sobre Igualdad de remuneración RR y VPT.
- Modificación / Ampliación de permisos de maternidad/ paternidad.

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

**Eleva el plan de Igualdad a categoría de convenio:
- Negociación y Registro.**

Descripción detallada del contenido de un Plan.

Vigencia, seguimiento, evaluación y revisión obligatorias del plan.

Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre hombres y mujeres

Principio de Transparencia retributiva:

“Igual retribución por trabajo de igual valor”

Registro retributivo obligatorio anual

Valoración de puestos de trabajo

Auditoría salarial por VPT

Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual

Inclusión en la valoración de riesgos de los puestos de trabajo la **violencia sexual**.

Inclusión en la prevención del acoso, de aquel cometido en el **ámbito digital**.

Ley 9/2017 de Contratos del Sector Público

Obligación de las empresas de **más de 50 personas** de disponer de Plan de Igualdad para acceder a la contratación pública.



Situación actual

Igualdad en el ámbito laboral

TEJIDO EMPRESARIAL

Empresas Por Tamaño	Número de Empresas
PYME (0-249 asalariados) ¹	2.949.483
PYME sin asalariados (0 asalariados) ² 2024-4T	1.625.363
PYME con asalariados (1-249 asalariados)	1.324.120
Microempresas (1-9 asalariados)	1.123.590
Pequeñas (10-49 asalariados)	171.993
Medianas (50-249 asalariados)	28.537
Grandes (250 o más asalariados) ¹	6.035
Total Empresas	2.955.518

Cifras PyME Datos marzo 2025. Dirección General de Industria de la Pequeña y Mediana Empresa.

PLANES REGISTRADOS

Planes de Igualdad
vigentes en REGCON en mayo de
2025:

19.616 = 57%



Fases del Plan de Igualdad

Compromiso y Comisión Negociadora

FASES DEL PLAN DE IGUALDAD



CONSTITUCIÓN DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA DEL PLAN DE IGUALDAD

- **Composición paritaria** de la representación de la empresa y de las personas trabajadoras.
- Promover la **paridad por sexo**.
- Promover la **formación en igualdad** de las personas que conforman la Comisión Negociadora.
- La comisión negociadora podrá contar con apoyo y **asesoramiento externo especializado en materia de igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral**, quienes intervendrán con voz, pero sin voto.

COMPOSICIÓN DE LA PARTE SOCIAL

Con representación legal de toda la plantilla (en todos y cada uno de los centros de trabajo o comité intercentros):

- RLPT propia.
- 13 miembros por cada parte (máximo).

Con representación legal de parte de la plantilla (en unos centros de trabajo con RLPT propia y en otros no):

- RLPT propia.
- Sindicatos más representativos (UGT y CCOO) y sindicatos más representativos del sector al que pertenece la empresa.
- 13 miembros por cada parte (máximo).

Sin representación legal de la plantilla:

- Sindicatos más representativos (UGT y CCOO) y sindicatos más representativos del sector al que pertenece la empresa.
- 6 miembros por cada parte (máximo).

PROCESO DE NEGOCIACIÓN

- Levantamiento de actas por cada una de las reuniones, que deberán ser aprobadas y firmadas, con manifestaciones de parte si fuera necesario.
- Negociación de buena fe con el fin de alcanzar acuerdos.
- Las personas que integran la Comisión Negociadora tendrán derecho a acceder a cuanta documentación e información resulte necesaria a los fines previstos, estando la empresa obligada a facilitarla.
- Las personas que integran la Comisión Negociadora, así como, en su caso, las personas expertas que la asistan deberán observar en todo momento el deber de sigilo con respecto a aquella información que les haya sido expresamente comunicada con carácter reservado.
- En caso de desacuerdo, la Comisión Negociadora podrá acudir a los procedimientos y órganos de solución autónoma de conflictos.
- El resultado de las negociaciones se plasmará por escrito y se procederá a su firma por las partes negociadoras.

FUNCIONES DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA

- Negociación y elaboración del diagnóstico y de las medidas que integrarán el Plan de Igualdad.
- Elaboración del informe de los resultados del diagnóstico.
- Identificación de las medidas prioritarias, su ámbito de aplicación, medios materiales y humanos necesarios para su implantación y personas u órganos responsables.
- Impulso de la implantación del Plan de Igualdad en la empresa.
- Definición de los indicadores de medición y los instrumentos de recogida de información necesarios para realizar el seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad.
- Remisión del Plan de Igualdad que fuere aprobado ante la autoridad laboral competente a efectos de su registro, depósito y publicación.
- Impulso de las primeras acciones de información y sensibilización a la plantilla.



Fases del Plan de Igualdad

Diagnóstico de situación

FASES DEL PLAN DE IGUALDAD



ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN



ANÁLISIS CUANTITATIVO

- Tratamiento y análisis de datos.
- Cruce de variables.
- Información desagregada por sexo.



ANÁLISIS CUALITATIVO

- Políticas y procedimientos.
- Documentación interna.
- Comunicados internos y Externos.
- Página web.

ÁREAS DE ANÁLISIS

Condiciones generales

- Datos desagregados por sexo.
- Metodología empleada.
- Periodo de referencia de los datos.
- Fecha de realización del diagnóstico.
- Personas que intervienen.

Información básica de la empresa

- Información básica interna y externa.
- Datos sobre el sector de actividad, dimensión de la estructura organizativa.

Análisis cuantitativo

- Plantilla por edad, nivel formativo, antigüedad, RLPT, etc.

Procesos de gestión de personal

- Procesos de selección y contratación.
- Proceso de formación.
- Procedimiento de promoción profesional.

Retribuciones

- Política salarial.
- Sistema de valoración de puestos de trabajo.
- Auditoría salarial.

Clasificación profesional e infrarrepresentación femenina

- Segregación horizontal.
- Segregación vertical.

Conciliación y corresponsabilidad

- Medidas implantadas en la empresa.
- Reducciones de jornada, permisos y excedencias.

Condiciones de trabajo

- Jornada de trabajo, horarios y distribución del tiempo de trabajo.
- Teletrabajo y desconexión digital.
- Movilidad funcional y geográfica.
- Absentismo.
- Salud laboral.

Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

- Protocolo de acoso.
- Acciones de sensibilización y formación.

Violencia de Género

- Medidas disponibles para las trabajadoras víctimas de violencia de género.
- Acciones de prevención.

ÁREAS DE ANÁLISIS

Condiciones de trabajo

- **Salud laboral:**
 - Plan de prevención de riesgos laborales.
 - Evaluación de riesgos laborales (incluidos los psicosociales y las violencias sexuales).
 - Diseño y adaptación de lugares de trabajo, EPIS o ropa en función del sexo de las personas trabadoras.
 - Reconocimientos médicos diferenciados por sexo.

Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

- **Protocolo de acoso.**
- Acciones de sensibilización y formación.

Violencia de Género

- **Medidas disponibles** para las trabajadoras víctimas de violencia de género.
- **Acciones de prevención.**



Fases del Plan de Igualdad

Diseño del Plan de Igualdad

FASES DEL PLAN DE IGUALDAD



PLAN DE IGUALDAD

- Los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.
- Es colectivo-integral, es decir, pretende incidir positivamente no solo en las mujeres, sino en el conjunto de la empresa y a mayores en la sociedad.
- Es transversal, debe incidir en todas las áreas de la empresa.
- Debe ser realista y flexible, se debe poder adaptar.
- Ha de ser ejecutable.
- Es temporal.

MEDIDA 12	Incorporación de la perspectiva de género en el Plan de Prevención de Riesgos Laborales.		
OBJETIVO ESPECÍFICO	Integrar la perspectiva de género en la estrategia de promoción de la salud, seguridad y bienestar de la plantilla.		
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	<p>Incorporación de la perspectiva de género en el análisis de la salud en el trabajo, con el fin de minimizar y erradicar los riesgos laborales que pueden padecer las personas trabajadoras en función de su sexo.</p> <p>Para ello se desarrollarán las siguientes actuaciones:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Tener en cuenta cómo afectan de manera diferenciada los mismos riesgos en mujeres y hombres atendiendo a las diferencias biológicas y fisiológicas. ▪ Asegurar la adaptación ergonómica de equipos y materiales a la anatomía femenina y masculina. ▪ Análisis del impacto diferencial que los accidentes/incidentes y enfermedades tienen en mujeres y hombres para el diseño de medidas preventivas. ▪ Incorporar las violencias sexuales como riesgo laboral. 		
GRUPO DESTINATARIO	Totalidad de la plantilla		
RECURSOS	Recursos personales		
PERSONAS RESPONSABLES	Departamento de Prevención de Riesgos Laborales		
TEMPORALIZACIÓN	Continua	IMPLANTACIÓN	1 ^{er} semestre 2026
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> • Inclusión de la perspectiva de género en el Plan de Prevención de Riesgos Laborales (sí/no). • Análisis del impacto diferenciado en PRL realizado (sí/no). • N.º documentos y procesos revisados. • N.º de cambios efectuados. 		

REGISTRO DEL PLAN DE IGUALDAD

- Preparación y firma de toda la documentación e información necesaria.
- Legitimación de la Comisión Negociadora a la persona encargada del registro.
- El Plan de Igualdad debe estar registrado para ser legalmente válido.
- La vigencia comienza desde la fecha de firma del Plan de Igualdad.





Fases del Plan de Igualdad

Implantación y seguimiento

Fases del Plan de Igualdad



FUNCIONES DE LA COMISIÓN DE SEGUIMIENTO

- Supervisar y asesorar en la implementación de cada medida.
- Diseñar fichas de seguimiento para las medidas establecidas.
- Revisar los indicadores definidos.
- Comprobar la consecución de los objetivos establecidos en el Plan de Igualdad.
- Identificar y resolver conflictos durante la vigencia e implantación del Plan de Igualdad.
- Diseñar y elaborar los informes de seguimiento y evaluación.



Fases del Plan de Igualdad

Evaluación

Fases del Plan de Igualdad



EVALUACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD



¿QUÉ SE HA HECHO?



**EVALUACIÓN DE
RESULTADOS**



¿CÓMO SE HA HECHO?



**EVALUACIÓN DE
PROCESO**

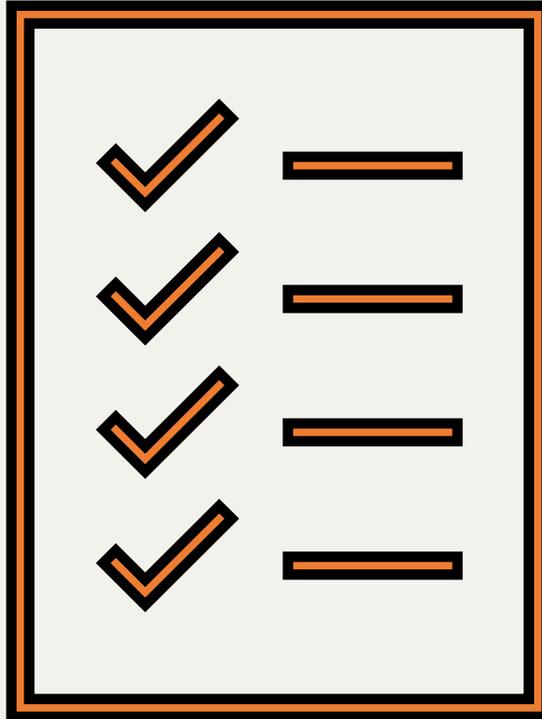


¿QUÉ SE HA CONSEGUIDO?



**EVALUACIÓN DE
IMPACTO**

INFORME DE EVALUACIÓN



1

INFORME INTERMEDIO

1

INFORME FINAL



Conclusiones

CONCLUSIONES

- El Plan de Igualdad es necesario para dar cumplimiento a la norma, mostrar el compromiso con la igualdad de oportunidades, prevenir desigualdades y discriminaciones, etc.
- La fase de diagnóstico es esencial al permitir obtener la información necesaria para disponer de una imagen de la situación existente en materia de igualdad.
- Oportunidad de ampliar el trabajo llevado a cabo hasta el momento que limitaba la aplicación de la perspectiva de género a la acción preventiva a dotar de especial protección a las mujeres embarazadas y en periodo de lactancia.
- Se deben considerar los riesgos específicos de género, como las dificultades de la conciliación de la vida familiar y personal con la laboral y sus consecuencias en la salud, la violencia sexual y el acoso por razón de sexo y el diferente impacto de los riesgos psicosociales en mujeres y hombres.

CONCLUSIONES

- El Plan de Prevención de Riesgos Laborales y el Plan de Igualdad son dos herramientas fundamentales para garantizar la incorporación de la perspectiva de género en las condiciones de trabajo y, más concretamente, en el ámbito de la seguridad y la salud laboral.
- La coordinación entre la política preventiva y la política de igualdad es esencial, ha de existir coherencia entre los distintos planes y personas involucradas.



MUCHAS GRACIAS POR VUESTRA ATENCIÓN



sandra.ortegaizquierdo@sgs.com



687 21 10 71

**Sandra Ortega Izquierdo, Responsable de
Igualdad y Diversidad en SGS.**