12.11.2025 · JORNADA TÉCNICA

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

Negociación colectiva de los Planes de Igualdad



Montse Sánchez Martínez

Secretaria General CGT Catalunya.

GOBIERNO DE ESPAÑA
MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL
insst Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo

Aspectos a mejorar en procesos de negociación

-Falta de equidad en la composición de las comisiones negociadoras

-Reproducción de sesgos inconscientes que determinan el contenido de las negociaciones

-Resistencia a la corresponsabilidad organizativa

-Derivar aspectos de la negociación a otros espacios

-Restarle importancia a la sensibilización y concienciación

-Medidas

-Indicadores para visibilizar aspectos relacionados con PRL

-Ausencia de coordinación



Comisión negociadora

La falta de representación femenina en los cargos de dinamización en los espacios en los que se toman decisiones dificulta la integración de mujeres y personas LGTBIQA+ en la composición de la comisión negociadora.

Estas comisiones suelen estar compuestas por una mayor representación masculina, algo que transciende de las composiciones de los comités de empresa.

Las mujeres participan en menor medida en procesos de negociación, esta situación es poco favorable para que interactúen de forma proactiva y en ocasiones cuentan con limitaciones organizativas para la toma de decisiones.



Sesgos inconscientes

Existe la tendencia a tratar únicamente aspectos relacionados con la maternidad y/o lactancia, conciliación, lenguaje inclusivo y riesgos psicosociales derivados de situaciones de acoso.

Esta visión impide la integración de la perspectiva de genero en otros factores relacionados con riesgos musculo-esqueléticos y otros riesgos derivados de la exposición a distintos peligros que causan consecuencias y no suelen estar reconocidos en las estadísticas generales.

Introducir la perspectiva de genero va más allá de asociar con las mujeres los riesgos psicosociales como único factor grave al que aplicar medidas correctoras.



Corresponsabilidad

La conciliación de la vida familiar, personal y laboral es uno de los ejes principales a tratar .

Debemos entender que la corresponsabilidad no esta relacionada exclusivamente con el modelo familiar tradicional.

Centrar la obligación de corresponsabilidad en la familia y omitir la responsabilidad de las organizaciones, en este aspecto, dificulta la conciliación y genera vulnerabilidad y sobrecarga, agravándose en los modelos familiares no convencionales.



Derivar a otras negociaciones

Durante el proceso de negociación de un plan de igualdad suelen derivarse la toma de decisiones sobre la integración de la perspectiva de genero en PRL a los comités de Seguridad y Salud, del mismo modo, se trasladan otros temas que son objetos de la negociación del Plan de Igualdad, a las negociaciones de convenio colectivo.

Esta tendencia merma la capacidad de negociación sobre aspectos de vital importancia para las mujeres trabajadoras, desaprovechando un espacio en el que debe aplicarse la perspectiva de género durante todo el proceso.



Sensibilización y concienciación

Es fundamental que las personas designadas a estas negociaciones tengan sensibilización y concienciación para analizar la situación de una forma transversal y desarollar medidas correctoras eficaces.



Medidas ambiguas

En la totalidad de las negociaciones que hemos participado nos encontramos con grandes dificultades para consensuar medidas concretas.

Pretendiendo aplicar un enfoque que reduce los objetivos a declaraciones de intenciones sin profundizar en el desarrollo especifico de medidas correctoras.



Indicadores

Durante la fase de diagnóstico debemos solicitar indicadores que faciliten la recogida de datos pormenorizados que puedan desvelarnos la aplicación de la prevención de riesgos en los centros de trabajo y los aspectos a mejorar con perspectiva de género.

Estos datos deben reflejar otros riesgos a los que están expuestas las trabajadoras y no centrarse exclusivamente en los riesgos durante el embarazo y/o lactancia.



Coordinación

Debe existir una coordinación entre los distintos departamentos de las organizaciones empresariales:

-Comisión de Igualdad

-Comisión LGTBIQ+

-Comité de Seguridad y Salud/técnicas de prevención

-Departamento de formación y comunicación....



Propuestas

-Incentivar la representación femenina en los diferentes espacios de decisión tanto de la parte social como empresarial

-Fomentar el uso del lenguaje inclusivo y no sexista

-Facilitar la conciliación familiar, personal y laboral asumiendo corre4sponsabilidad organizativa

-Aplicar los hallazgos de la investigación científica y los avances de la técnica para mejorar las estrategias y las medidas preventivas

-Establecer indicadores para el seguimiento del nivel de integración de la perspectiva de género en PRL

-Incentivar PdI voluntarios

-Introducir formaciones de sensibilización y concienciación de forma continua

-Coordinación transversal

¡GRACIAS!

#JornadasINSST

GOBIERNO DE ESPAÑA
MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL
insst
Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo