
TRABAJO FIN DE GRADO

LOS PLANES DE IGUALDAD Y SU CONTENIDO EN MATERIA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

Autora

ELENA GIL SALVADOR

Directora

SONIA ISABEL PEDROSA ALQUÉZAR



Facultad de Derecho
Universidad Zaragoza

DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL

CURSO 2017 – 2018

SUMARIO

LISTADO DE ABREVIATURAS.....	4
I. INTRODUCCIÓN.....	5
1. CUESTIÓN TRATADA.....	5
2. RAZONES Y JUSTIFICACIÓN DE LA ELECCIÓN DE TEMA.....	5
3. METODOLOGÍA SEGUIDA EN EL DESARROLLO DEL TRABAJO.....	6
II. LOS PLANES DE IGUALDAD: CONCEPTO, REGULACIÓN Y OBLIGATORIEDAD.....	7
1. QUÉ SON LOS PLANES DE IGUALDAD.....	7
2. MARCO LEGAL DE LOS PLANES DE IGUALDAD.....	7
3. CONTENIDO Y ELABORACIÓN DE LOS PLANES DE IGUALDAD.....	8
3.1 <i>Contenido</i>	8
3.2 <i>Elaboración</i>	9
4. OBLIGATORIEDAD Y TRASCENDENCIA.....	10
III. PROTECCIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD DE LA MUJER EN LA LEY DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES.....	13
1. CONTEXTUALIZACIÓN.....	13
2. MARCO LEGAL VIGENTE.....	14
3. RIESGOS LABORALES ESPECÍFICOS Y DE ESPECIAL INCIDENCIA EN LA MUJER.....	16
3.1 <i>Riesgos psicosociales</i>	17
3.2 <i>Acoso sexual y por razón de sexo</i>	19
3.3 <i>Riesgos derivados de la masculinización del diseño de los puestos de trabajo y de las normas generales de prevención</i>	20
3.4 <i>Riesgos ligados a actividades feminizadas</i>	21
IV. ESTUDIO COMPARATIVO DE LAS MEDIDAS PREVENTIVAS DE SEGURIDAD Y SALUD LABORAL EN LOS PLANES DE IGUALDAD.....	24
1. PLAN DE IGUALDAD DE MAPFRE.....	26
2. PLAN DE IGUALDAD DE ACCIONA.....	26
3. PLAN DE IGUALDAD DE ZARA ESPAÑA.....	27
4. PLAN DE IGUALDAD DE VODAFONE ESPAÑA.....	28
5. PLAN DE IGUALDAD DE TELEFÓNICA.....	28

6. PLAN DE IGUALDAD DE RENFE.	28
7. PLAN DE IGUALDAD DE RTVE.....	29
8. PLAN DE IGUALDAD DE MEDIASET ESPAÑA.....	30
9. PLAN DE IGUALDAD DE MERCADONA.	30
10. PLAN DE IGUALDAD DE L’OREAL ESPAÑA.....	31
11. PLAN DE IGUALDAD DE DECATHLON ESPAÑA.	31
12. PLAN DE IGUALDAD DE GAS NATURAL FENOSA.....	32
13. PLAN DE IGUALDAD DE GAMESA.	32
14. PLAN DE IGUALDAD DE PFIZER.....	33
15. PLAN DE IGUALDAD DE LA UNIVERSIDAD CARLOS III DE MADRID.	33
V. ANÁLISIS CRÍTICO Y RECOMENDACIONES.	
1. ANÁLISIS CRÍTICO DE LOS PLANES DE IGUALDAD ESTUDIADOS.	35
2. RECOMENDACIONES DE MEJORA.....	37
VI. CONCLUSIÓN FINAL	
BIBLIOGRAFÍA	
1. LEGISLACIÓN.....	41
2. WEBGRAFÍA.....	42
2.1 PLANES DE IGUALDAD.....	44
3. OTRAS REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	41

LISTADO DE ABREVIATURAS

CE: Constitución Española.

UE: Unión Europea.

LOIEMH: Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres.

LPRL: Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

RD: Real Decreto.

BOE: Boletín Oficial del Estado.

PI: Plan de Igualdad.

RSC: Responsabilidad Social Corporativa.

Art.: Artículo.

pp.: Páginas.

ss.: Siguietes.

Et al.: y otros.

Vid.: Abreviatura de la expresión “véase”.

I. INTRODUCCIÓN.

1. CUESTIÓN TRATADA.

En este trabajo se va a estudiar, mediante la realización de un análisis comparativo, el contenido relativo a la prevención de riesgos laborales en los planes de igualdad. Este tema abarca principalmente las cuestiones relativas a la prevención de riesgos y la seguridad y salud de las mujeres en su entorno laboral.

Se realizará, en primer lugar, una aproximación teórica de los planes de igualdad de las empresas, su enmarcación jurídica, forma de elaboración y el contenido que deberían incluir. Posteriormente, se llevará a cabo un análisis de la protección específica que se da a la mujer actualmente en la legislación aplicable en cuanto a prevención de riesgos laborales, comprobando también la existencia de riesgos que afectan con especial incidencia a las mujeres en su entorno de trabajo.

Finalmente, se llevará a cabo un análisis comparativo de lo que efectivamente incluyen los planes de igualdad de las empresas a este respecto, examinando el contenido real en prevención de riesgos laborales de quince planes de igualdad recientes de importantes empresas en España.

2. RAZONES Y JUSTIFICACIÓN DE LA ELECCIÓN DE TEMA.

El principio de igualdad y su consolidación en forma de una igualdad real es un principio básico y de fundamental importancia en nuestra sociedad.

Si bien con el paso del tiempo se han producido grandes avances en este tema, todavía existen significativos retos para llegar a alcanzar la igualdad de oportunidades y derechos entre las mujeres y los hombres. Dado mi futuro perfil de jurista y empresaria, me resulta muy interesante examinar esta realidad en el contexto de la empresa, contexto en el cuál también queda mucho por conseguir para afirmar que existe una igualdad real.

Cierto es que ha habido numerosos progresos en materia de legislación social, pero con respecto a las condiciones de trabajo entre mujeres y hombres aún persisten grandes diferencias y la predicada igualdad dista mucho de ser una igualdad efectiva. Como se verá más adelante, esto se ve evidenciado de forma clara al analizar el sector de la

seguridad y la salud en el entorno laboral de las mujeres, y la prevención frente a los riesgos laborales que se les proporciona a las mismas.

Hoy en día, los empresarios se encuentran concienciados de la importancia de diseñar un sistema que garantice la seguridad y la salud en el trabajo pero, sin embargo, en la práctica no se lleva a cabo una prevención y evaluación individualizada, y no se presta atención a muchos problemas particulares que en este aspecto afectan a la salud laboral de las mujeres, no existiendo tampoco –más allá de la maternidad– un marco legal específico que garantice en este punto la protección de las mismas.

Este es un campo de fundamental importancia en el que todavía queda mucho camino por recorrer, y por eso he decidido realizar mi trabajo sobre este tema dándole además un enfoque práctico a través del estudio de cómo las empresas reflejan esta circunstancia en sus planes de igualdad, y analizando en definitiva la situación real en este contexto en la que nos encontramos actualmente.

3. METODOLOGÍA SEGUIDA EN EL DESARROLLO DEL TRABAJO.

La metodología utilizada para la elaboración de este trabajo ha sido preeminentemente documental. Se ha utilizado y analizado la legislación vigente así como manuales y documentos de apoyo de diversos autores e instituciones (Comisión Europea, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo, etc.), para introducir el contexto legislativo actual en el que se enmarcan los planes de igualdad y la perspectiva de género existente en la prevención de riesgos laborales.

Posteriormente se ha llevado a cabo un análisis pormenorizado de una muestra de planes de igualdad de algunas de las empresas más importantes del panorama nacional, con el objetivo de examinar la aplicación real en las compañías de todo ese contexto analizado en los puntos anteriores. Tras el examen de cada uno de los planes se ha elaborado un estudio comparativo de los mismos en forma de análisis crítico incidiendo en la cuestión principal de este trabajo, el contenido de los planes en materia de prevención de riesgos laborales, así como unas recomendaciones de mejora y una conclusión final del estudio.

II. LOS PLANES DE IGUALDAD: CONCEPTO, REGULACIÓN Y OBLIGATORIEDAD.

1. QUÉ SON LOS PLANES DE IGUALDAD.

El artículo 46 de la Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres¹ (en adelante, LOIEMH) establece el concepto de plan de igualdad como el conjunto de medidas 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, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación de la igualdad en la empresa.

Los planes de igualdad forman parte del Plan Estratégico de la empresa, y tendrán, por lo tanto, un fuerte impacto en las políticas de la misma; suponen en definitiva la integración de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un principio básico y transversal, y su inclusión en la cultura de la organización.

2. MARCO LEGAL DE LOS PLANES DE IGUALDAD.

La igualdad entre mujeres y hombres es un principio jurídico universal, reconocido en la generalidad de los textos internacionales sobre derechos humanos². Constituye también un principio fundamental encarnado en el ordenamiento de la Unión Europea (UE)³, desarrollado por un importante número de normas encabezadas por la Directiva 2006/54/CE⁴.

En nuestro ordenamiento, la Constitución Española⁵ proclama tanto el derecho a la igualdad y no discriminación por razón de sexo (art. 14 CE) como la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que la igualdad del individuo y de los grupos en los que se integra sea real y efectiva (art. 9.2 CE).

¹ Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (BOE núm. 71, de 23/03/2007).

² Reconocido en la Carta de las Naciones Unidas, firmada en San Francisco el 26 de junio de 1945, la Declaración Universal de Derechos Humanos aprobada el 10 de diciembre de 1948 y la Convención de las Naciones Unidas sobre la eliminación de toda forma de discriminación contra la mujer del 18 de diciembre de 1979 y ratificada por España en 1983.

³ Artículos 2 y 3 del Tratado de la Unión Europea, artículos 8, 153 y 157 del Tratado de Funcionamiento de la UE y artículos 21 y 23 de la Carta de los Derechos Fundamentales.

⁴ Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres, en asuntos de empleo y ocupación.

⁵ Constitución Española de 1978. En adelante, CE.

La LOIEMH desarrolló estos preceptos y reconoció el pleno derecho a la igualdad formal y efectiva ante la Ley, con el objetivo de remover los obstáculos que impiden alcanzarla. Incluye esta Ley, de forma genérica, el deber de las empresas de respetar el principio de igualdad en el ámbito laboral (art. 45.1 LOIEMH), pero además recoge específicamente la obligación de adoptar medidas concretas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres. Estas medidas se detallan en cuanto a la elaboración y aplicación de planes de igualdad (art. 45.2 LOIEMH) que deberán ser objeto de negociación en la forma en la que se determine en la legislación laboral –forma de elaboración que será objeto de análisis en el siguiente apartado–.

Estas especificaciones son fundamentales, permiten ver cómo en este punto, a través de la figura de los planes de igualdad, la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres se introduce como una consideración más del plan estratégico de la empresa, y a tener en cuenta por lo tanto en los propósitos de la dirección a medio/largo plazo, el desarrollo interno y la gestión de los recursos humanos.

3. CONTENIDO Y ELABORACIÓN DE LOS PLANES DE IGUALDAD.

3.1 Contenido.

El Plan de Igualdad debe incluir los objetivos que la entidad pretende alcanzar en materia de igualdad, así como la estrategia a adoptar para la consecución de estos objetivos, traducida por lo tanto en acciones concretas, y los mecanismos de seguimiento y evaluación necesarios para asegurar su cumplimiento efectivo.

Las materias que podrá contemplar el Plan de Igualdad serán todas aquellas que eliminen cualquier tipo de discriminación laboral y garanticen la igualdad de oportunidades y condiciones en una empresa entre mujeres y hombres. Se trata de un elenco abierto de materias, de tal forma que las empresas puedan incorporar todos aquellos aspectos que consideren oportunos y les lleven a conseguir el objetivo genérico fijado.

La LOIEMH, en su artículo 46.2, recoge una lista de materias sobre las que pueden tratar dichos planes de igualdad, de forma que aparecen especificadas «las materias de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres

y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar, y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo». La Ley no menciona, no obstante, un aspecto fundamental para lograr la igualdad en las empresas, que será aquel en el que se centre este trabajo; las medidas concernientes a la prevención de riesgos laborales de especial incidencia en la mujer.

3.2 Elaboración.

Los planes de igualdad se elaboran siguiendo una serie de fases o etapas, que es posible dividir, según Santa Cruz Ayo⁶, en: compromiso y decisión, creación del Comité, diagnóstico, fijación de los objetivos concretos, implementación, evaluación y control del Plan. Para la elaboración de este apartado también se ha utilizado información proporcionada por la Guía del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales para elaborar un Plan de Igualdad en la Empresa⁷.

Dichas fases para la elaboración de un Plan de Igualdad son las siguientes.

- Fase 1: Compromiso y decisión.** Es necesario que la Dirección adopte un compromiso para con la inclusión de la igualdad en la empresa y la transmita a sus trabajadores, ya que el éxito real del plan dependerá de la implicación en el mismo de todos los órganos de la organización.
- Fase 2: Creación del Comité o Comisión Permanente de Igualdad.** Creación del equipo de trabajo que supervisará el plan de igualdad; debe estar compuesto paritariamente por la empresa y la representación de los trabajadores y trabajadoras, representando a todos los niveles de la organización.
- Fase 3: Diagnóstico.** Debe contener un análisis detallado de la situación de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la empresa, y determinará los indicadores de mejora que deberán plasmarse en un informe y en los objetivos del Plan de Igualdad.

⁶ SANTA CRUZ AYO, I., «Beneficios y costes de los Planes de Igualdad», en *Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración*, ISSN 1137-5868, Nº Extra 2, 2007, (Ejemplar dedicado a: Igualdad efectiva de mujeres y hombres) pp. 280-282.

⁷ Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales (2008), «Manual para elaborar un Plan de Igualdad en la Empresa», NIPO 207-08-056-X, pp. 7-13. Recuperado el 30 de Noviembre de 2017 y disponible en https://www.msssi.gob.es/ssi/igualdadOportunidades/docs/Manual_para_elaborar_un_Plan_Igualdad_en_la_empresa.pdf

Fase 4: Elaboración o fijación de los objetivos concretos. En función del informe obtenido en la fase de diagnóstico, debe llevarse a cabo la planificación de objetivos y las acciones concretas que se llevarán a cabo, identificándose las fases a seguir y las personas encargadas de cada una de ellas. Deberá incluir el contenido detallado en el apartado anterior (apartado 3.1 Contenido). También deberá establecerse en esta fase un método de evaluación de los resultados una vez finalizada la implantación.

Fase 5: Implementación. Puesta en práctica en la empresa de las medidas de acción concretas previstas en el Plan.

Fase 6: Evaluación y control del Plan. Pasado un tiempo debe hacerse un análisis de los resultados obtenidos según el sistema de indicadores creado durante la elaboración del plan, así como una identificación de nuevas necesidades.

4. OBLIGATORIEDAD Y TRASCENDENCIA.

La LOIEMH recoge, en su Artículo 45, los supuestos en los que las empresas se encuentran obligadas a la elaboración y adopción de un Plan de Igualdad. Es posible diferenciar tres supuestos diferentes.

En primer lugar, las empresas están obligadas a elaborar y aplicar un Plan de Igualdad si cuentan con **más de doscientos cincuenta trabajadores** (art. 45.2 LOIEMH). Es necesario hacer en este punto una precisión en lo relativo al cómputo del número de trabajadores, ya que se puede plantear la pregunta de si la obligatoriedad existe en los casos de empresas con una gran rotación, de modo que unos meses se supere la plantilla de 250 personas y otros no.

Para determinar si la plantilla cuenta con más de 250 trabajadores se utiliza un criterio por aplicación analógica⁸ que considera que deberán computarse como trabajadores los de todos los centros de trabajo de la empresa en una fecha dada con contrato indefinido, más aquellos con contrato de duración determinada superior a un año y los fijos

⁸ Aplicación analógica de los criterios utilizados en el artículo 72 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, que aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores –en relación con el cómputo de trabajadoras/es de la empresa para determinar el número de representantes a elegir en las elecciones sindicales–, y en la Disposición Adicional Primera del Real Decreto 364/2005, por el que se regula el cumplimiento alternativo con carácter excepcional de la cuota de reserva en favor de los trabajadores/as con discapacidad.

discontinuos, que estarán considerados como los trabajadores fijos de plantilla. En cuanto a las personas contratadas por término inferior a un año, establece la normativa que se computarán según el número de días trabajados en los 12 meses anteriores a la fecha dada, de forma que «cada 200 días trabajados o fracción se computará un trabajador/a más»⁹.

El segundo supuesto de obligatoriedad para la elaboración y adopción de un Plan de Igualdad se recoge en el apartado 3 del artículo 45 LOIEMH, indicando dicha obligación para las empresas **cuando así se establezca en el convenio colectivo** que les sea aplicable. Esta obligación deberá cumplirse en los términos previstos en el propio convenio, y en el caso de las empresas afectadas por más de un convenio, se aplicarán las normas de concurrencia previstas en el Estatuto de los Trabajadores¹⁰.

Por último, el tercer supuesto de obligación para la adopción de un Plan de Igualdad tendrá lugar cuando la autoridad laboral hubiera acordado en un procedimiento sancionador¹¹ la **sustitución de las sanciones accesorias** a las que se refiere el artículo 46bis.1 de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social por la elaboración y aplicación de un Plan de Igualdad (art. 45.4 LOIEMH). Esta posibilidad de sustitución de las sanciones accesorias por la adopción de un Plan de Igualdad también se recoge en el artículo 46bis.2 de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, y establece seguidamente que, en caso de que se incumpliera esta obligación de elaboración del Plan –o se elaborase incumpliendo manifiestamente los términos establecidos en la resolución de la autoridad laboral–, se dejará sin efecto la sustitución de las sanciones accesorias, sin perjuicio de la sanción que corresponda por la infracción del artículo 8.17 de la Ley sobre Infracciones y Sanciones¹², que según dicho artículo constituye una sanción muy grave.

Establecidas ya las situaciones en las que la elaboración y adopción de un plan de igualdad es obligatoria, resulta necesario recoger también la posibilidad de elaboración

⁹ Artículo 72.2.b) del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, que aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

¹⁰ Artículo 84 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, que aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

¹¹ Procedimiento sancionador recogido en el Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social.

¹² Artículo 8.17 de la Ley sobre Infracciones y Sanciones del Orden Social: «No elaborar o no aplicar el plan de igualdad, o hacerlo incumpliendo manifiestamente los términos previstos, cuando la obligación de realizar dicho plan responda a lo establecido en el apartado 2 del artículo 46 bis de esta Ley».

de un Plan por parte de las empresas **de forma voluntaria**, permitiéndolo así el artículo 45.5 LOIEMH. De hecho, en mi opinión personal debe recomendarse encarecidamente esta opción, por varias razones de vital importancia; en primer lugar, la elaboración de un plan contribuirá fuertemente, tanto en la empresa como en la sociedad, a la consecución de una igualdad efectiva y real. En el contexto actual, las empresas son actores esenciales que mediante el apoyo a la igualdad y la adopción de estas medidas pueden contribuir a la necesaria construcción de un futuro sin desigualdades por razón de sexo.

Además, con independencia de las razones éticas y morales, la elaboración de un plan de igualdad por parte de las empresas tiene numerosos beneficios adicionales tal y como identifica la profesora López Cumbre¹³, como el otorgamiento del distintivo de excelencia¹⁴ del Ministerio de Igualdad, que puede ser utilizado en el tráfico empresarial y con fines publicitarios, así como mejoras en la productividad, una mejor gestión de los recursos humanos y por supuesto una mejora en la imagen de la empresa en términos de Responsabilidad Social Corporativa, convirtiéndose este hecho en una fuente de ventaja competitiva para la empresa.

¹³LÓPEZ CUMBRE, L., «El valor añadido de un plan de igualdad» en *Análisis GA&P*, publicación de 19/05/2015, pp. 2-4. Recuperado el 1 de Diciembre de 2017 y disponible en: <http://www.gomezacebo-pombo.com/media/k2/attachments/el-valor-anadido-de-un-plan-de-igualdad.pdf>

¹⁴ Regulado por el Real Decreto 1615/2009, de 26 de octubre, por el que se regula la concesión y utilización del distintivo "Igualdad en la Empresa".

III. PROTECCIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD DE LA MUJER EN LA LEY DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES.

1. CONTEXTUALIZACIÓN.

La creciente participación femenina en el mercado laboral –al término del año 2016, la población femenina ocupada ascendía a un 45,6% de la población ocupada total en nuestro país¹⁵–, hace cada vez más patente la necesidad de adaptar los mecanismos de seguridad y salud laboral a este colectivo, y prever de forma específica para las mujeres las medidas preventivas, los mecanismos de medición y los riesgos a los que estas son particularmente sensibles.

Así lo establecía ya la Comisión Europea en el año 2012, en su Comunicación de Estrategia Comunitaria de Salud y Seguridad en el Trabajo (2007-2012)¹⁶. Esta Comunicación reitera además uno de los objetivos en la estrategia comunitaria de salud y seguridad ya recogido en la Comunicación del mismo tema en el periodo anterior (2002-2006)¹⁷, consistente en «Integrar la dimensión de igualdad entre hombres y mujeres en la evaluación del riesgo, las medidas preventivas y los mecanismos de indemnización, de forma que se tengan en cuenta las particularidades de las mujeres por lo que respecta a la salud y la seguridad en el trabajo».

Hoy en día, esta integración no constituye una realidad. Como se verá a continuación, si se analiza nuestro derecho interno –y de igual forma en el derecho comunitario–, no existe una normativa preventiva específica de riesgos laborales centrada en el ámbito de la seguridad y salud laboral de la mujer, habiéndose centrado el legislador únicamente en los aspectos biológicos relacionados con la maternidad o en cuestiones vinculadas

¹⁵ Ministerio de Empleo y Seguridad Social (2017), «La situación de las mujeres en el mercado de trabajo en 2016», NIPO 270-17-015-8, pp.6. Recuperado el 3 de Diciembre de 2017 y disponible en http://www.empleo.gob.es/es/sec_trabajo/analisis-mercado-trabajo/situacion-mujeres/situacion_mujer_trabajo_2016.pdf

¹⁶ Comisión de las Comunidades Europeas (2007), «Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social y al Comité de las Regiones. Mejorar la calidad y la productividad en el trabajo: estrategia comunitaria de salud y seguridad en el trabajo (2007-2012)», pp.3-4. Recuperado el 5 de Diciembre de 2017 y disponible en <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2007:0062:FIN:ES:PDF>

¹⁷ Comisión de las Comunidades Europeas (2002), «Comunicación de la Comisión. Cómo adaptarse a los cambios en la sociedad y en el mundo del trabajo: una nueva estrategia comunitaria de salud y seguridad (2002-2006)», p.9. Recuperado el 5 de Diciembre de 2007 y disponible en [http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/INSHT%20en%20Europa/destacados_Documentacion/Fichero s/EstrategiaComunitaria%20SST2002-2006.pdf](http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/INSHT%20en%20Europa/destacados_Documentacion/Fichero_s/EstrategiaComunitaria%20SST2002-2006.pdf)

con la misma, como medidas preventivas referidas al el embarazo o la lactancia de las trabajadoras, y tal y como expone Rivas Vallejo¹⁸, descuidando otras incidencias de género que suponen factores de exposición a riesgos laborales, y «reduciendo las políticas a criterios aparentemente neutros pero basados en patrones masculinizados».

2. MARCO LEGAL VIGENTE.

Haciendo un análisis de la legislación vigente en este campo, es posible encontrar menciones a la protección de la seguridad y la salud de la mujer en varios preceptos de la normativa, y particularmente en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales¹⁹ (en adelante, LPRL).

El precepto principal referido a la igualdad que se encuentra en dicha Ley, desde el año 2007, es el Artículo 5.4 LPRL. Con la aprobación de la LOIEMH, a través de su Disposición Adicional duodécima, se modificó el Artículo 5 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, creando un apartado cuarto para introducir la promoción por parte de las Administraciones públicas del principio de igualdad efectiva en el ámbito de la prevención de riesgos laborales²⁰.

El Artículo 27.3 de la LOIEMH dispone asimismo la integración del principio de igualdad en la política de salud, previniendo la discriminación de las mujeres en el ámbito sanitario y, en relación con la salud laboral, considerando dentro de su protección, promoción y mejora, el acoso sexual y el acoso por razón de sexo (art. 27.3.c) LOIEMH).

La Exposición de Motivos de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, señala, como uno de sus objetivos, la trasposición de la normativa comunitaria sobre salud laboral al derecho interno, así como de la normativa comunitaria sobre protección de la

¹⁸ RIVAS VALLEJO, P., «Salud y género: perspectiva de género en la salud laboral», en *Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración*, N° Extra 74, 2008, p. 230.

¹⁹ Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales. Publicada en el BOE núm. 269, de 10/11/1995.

²⁰ Artículo 5.4 LPRL: «Las Administraciones públicas promoverán la efectividad del principio de igualdad entre mujeres y hombres, considerando las variables relacionadas con el sexo tanto en los sistemas de recogida y tratamiento de datos como en el estudio e investigación generales en materia de prevención de riesgos laborales, con el objetivo de detectar y prevenir posibles situaciones en las que los daños derivados del trabajo puedan aparecer vinculados con el sexo de los trabajadores».

maternidad²¹. Además, la LPRL recoge, de manera específica, la protección de la maternidad en su Artículo 26 en el que se establece que si se identificase «un riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia de las citadas trabajadoras, el empresario adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo».

Sin embargo, se comprueba que **no existe**, desde el punto de vista del marco legal vigente, **una política preventiva específica de riesgos laborales** que regule o mencione de forma concreta la seguridad y la salud de la mujer más allá de la protección de la maternidad, y esto choca con la apremiante necesidad que existe hoy en día de integrar la perspectiva de género en el análisis de la seguridad y salud en el trabajo.

Aún así, el **artículo 14 LPRL** impone una serie de obligaciones preventivas –dentro de las que se incluye la previsión de los riesgos–, que el empresario debe llevar a cabo sin la necesidad expresa de que una norma concreta así lo establezca cuando existe un riesgo laboral para los trabajadores. Esto es, el deber del empresario se traduce no en adoptar unas medidas determinadas, sino en garantizar un resultado, la protección de los trabajadores frente a los riesgos derivados del trabajo «con la adopción de cuantas medidas sean necesarias» (art. 14.2 LPRL).

También resulta fundamental destacar el **artículo 15 LPRL**, que establece los principios que deberán integrar la acción preventiva, entre los que se encuentra, en su apartado 1.d), el **deber general de adaptar el trabajo a la persona**²² con el objetivo de reducir los efectos del mismo en la salud. Teniendo en cuenta –y como se verá a continuación– que existen riesgos laborales que afectan con especial incidencia a las mujeres trabajadoras, estos dos preceptos encarnan una obligación para las empresas de adaptar el trabajo a las mismas, y realizar también una labor de prevención y evaluación con respecto a estos riesgos.

²¹ Motivo I, Párrafo 5º Exposición de Motivos LPRL «Incorpora al que será nuestro cuerpo básico en esta materia disposiciones de otras Directivas [...] como son las Directivas 92/85/CEE [...] relativas a la protección de la maternidad».

²² Artículo 15.1.d) LPRL: «El empresario aplicará las medidas que integran el deber general de prevención previsto en el artículo anterior, con arreglo a los siguientes principios generales [...] 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 del mismo en la salud».

Esta referencia a la seguridad y salud de las trabajadoras concretada en forma de medidas preventivas debería verse recogida en los planes de igualdad de las empresas, ya que es un factor fundamental si realmente se quiere alcanzar una igualdad efectiva de condiciones en la empresa entre mujeres y hombres –que es lo que se propugna mediante los planes de igualdad–.

Así pues, la obligación para las empresas de adopción de medidas preventivas específicas en relación con los riesgos laborales de las mujeres viene inferida de los artículos vistos en el párrafo anterior, ya que como se va a probar a continuación las **mujeres soportan, en su entorno de trabajo, unos riesgos laborales que les afectan de manera específica** debido a sus condiciones personales, biológicas o sociales.

También lo afirman así numerosos estudios, como los llevados a cabo por Campos-Serna, Ronda-Pérez, Artazcoz y G.Benavides²³, que ponen de manifiesto la existencia de una distribución desigual entre mujeres y hombres en las condiciones de empleo y de trabajo, así como del trabajo doméstico y familiar, que acaban produciendo un impacto diferente en la salud.

3. RIESGOS LABORALES ESPECÍFICOS Y DE ESPECIAL INCIDENCIA EN LA MUJER.

Como ya se ha mencionado, tradicionalmente la legislación sobre la salud laboral de las mujeres se ha llevado a cabo pensando básicamente en políticas estrictamente biológicas, centradas en el embarazo y la maternidad, y sin prestar la atención necesaria a otros aspectos de las condiciones laborales que también pueden afectar a la seguridad y salud de las mujeres. Esto ha llevado a que, en la práctica, las empresas tampoco recojan este tipo de cuestiones en sus planes de igualdad y en sus políticas de prevención de riesgos.

Existen, sin embargo, riesgos que se deben tener en cuenta ya que afectan particularmente a este colectivo, y frente a los cuáles es necesario crear un sistema de prevención y protección específica. Por un lado, se encuentran los riesgos laborales genéricos que, si bien pueden afectar tanto a hombres como a mujeres, debido a las circunstancias sociales y/o biológicas en las que se encuentran las mujeres estos **riesgos**

²³ CAMPOS-SERNA J., RONDA-PÉREZ, E., ARTAZCOZ, L., Y G.BENAVIDES, F., «Desigualdades de género en salud laboral en España», *Gaceta Sanitaria*, 2012, nº 26, p. 343-351.

les afectan con especial incidencia y de forma más agresiva (pueden verse incluidos aquí los riesgos psicosociales, los derivados del acoso sexual y por razón de sexo o los riesgos derivados de actividades feminizadas). Por otro lado, las mujeres también pueden sufrir en su entorno de trabajo una serie de **riesgos laborales específicos**, derivados de la masculinización de las políticas de prevención de riesgos (incluyendo aquí, entre otros, el diseño de los puestos de trabajo según los patrones físicos masculinos, o la determinación de los niveles de reacción frente a sustancias tóxicas según las características fisiológicas de los hombres).

Es posible clasificar estos riesgos, por lo tanto, en varios grupos, siguiendo las directrices fijadas por Rivas Vallejo²⁴. Se utilizará también en este apartado la información proporcionada por el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad en sus Herramientas de Apoyo a la realización de planes de igualdad, concretamente la Herramienta nº10 sobre la perspectiva de género de la salud y los riesgos laborales²⁵.

Todos los riesgos que, como se ha dicho, tienen una especial incidencia o afectan específicamente al colectivo femenino, se encuentran ligados indudablemente a las desigualdades de género que existen en el mundo laboral, pero deberán enfocarse desde distintas perspectivas para su prevención. Es importante conocer e identificar estos riesgos para ser capaces de aplicar políticas y prácticas preventivas específicas que protejan la salud de las mujeres en su entorno de trabajo, y hacer posible así que las empresas recojan también este tipo de medidas adaptadas a los riesgos de las mujeres en sus planes de igualdad.

3.1 Riesgos psicosociales.

Según Moreno Jiménez²⁶, los riesgos psicosociales son aquellas circunstancias que se derivan de la organización del trabajo y su contexto social, y que tienen una alta probabilidad de dañar la salud del trabajador.

²⁴ RIVAS VALLEJO, P., «Salud y género: perspectiva de género en la salud laboral», en *Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración*, Nº Extra 74, 2008, pp. 231-233.

²⁵ Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, «Herramienta de apoyo nº10: Salud y riesgos laborales con Perspectiva de Género», recuperado el 2 de Diciembre de 2017 y disponible en http://www.igualdadenaempresa.es/recursos/herramientas/docs/herramienta-de-apoyo-n-10-salud-y-riesgos-laborales-con-perspectiva-de-genero_r2.pdf

²⁶ MORENO JIMÉNEZ, B. *et al.*, «Factores y Riesgos Psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas» del *Instituto Nacional de Seguridad, Salud y Bienestar en el Trabajo*, NIPO 792-11-088-1, pp. 17-18. Recuperado el 8 de Diciembre de 2017 y disponible en

Existen de hecho factores de riesgo de tipo psicosocial derivados de la organización del trabajo y de las condiciones personales y sociales que afrontan las mujeres, como es la asunción de dobles cargas –o doble jornada– por parte de la mujer trabajadora. Estos factores hacen que el resto de riesgos les repercutan de forma diferente, y aumentan la probabilidad de que la trabajadora sufra estrés y ansiedad por causas laborales.

En el contexto que ocupa este trabajo, centrado en los riesgos psicosociales a los que las mujeres se encuentran más expuestas, estos vienen dados como consecuencia –y entre otros factores– del hecho de que las mujeres realizan más frecuentemente actividades monótonas sin margen de autonomía ni decisión, tienen menor control sobre su propio trabajo y menor participación en la toma de decisiones, así como menos expectativas de promoción profesional, recibiendo además un **salario inferior**.

En este sentido, según la VIII Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo²⁷, la distribución de ingresos en España muestra una importante segregación por géneros, teniendo ingresos bajos tres de cada cuatro mujeres frente a la mitad de los hombres. También el Informe «Women matter 2017» de la consultora internacional McKinsey²⁸ subraya que las mujeres tienen una **bajísima representación en órganos de dirección** en España (19% de los consejos de administración y 11% de los comités ejecutivos), y que estas tienen asimismo una **menor probabilidad de ascenso** en todos los niveles de su carrera profesional. Según el estudio, «Las mujeres suelen ascender a puestos de áreas de apoyo, lo que dificulta su avance hacia los puestos de dirección».

Otro de los factores que debe incluirse dentro de esta tipología es la ya mencionada «**doble carga**» que tienen que afrontar muchas trabajadoras, consistente en que muchas veces la mujer tiene que hacerse cargo del trabajo tanto dentro como fuera del ámbito doméstico, hecho que genera una carga mental adicional en la trabajadora, y que

<http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/PUBLICACIONES%20PROFESIONALES/factores%20riesgos%20psico.pdf>

²⁷Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (2017), «Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo. 2015 6ª EWCS – España», NIPO 272-17-019-4, p.11. Documento recuperado el 5 de Diciembre de 2017 y disponible en

<http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FICHAS%20DE%20PUBLICACIONES/EN%20CATALOGO/GENERALIDAD/ENCT%202015.pdf>

²⁸ McKinsey & Co. (2017), «Women matter: A way forward for Spain», pp. 13-15. Documento recuperado el 5 de Diciembre de 2017 y disponible en <https://www.mckinsey.com/~media/McKinsey/Global%20Themes/Europe/Women%20matter%202017%20A%20way%20forward%20for%20Spain/Women-matter-2017-A-way-forward-for-Spain.aspx>

repercute posteriormente en la forma de enfrentarse al trabajo y en la salud de la misma, haciendo que muchos riesgos les afecten de manera más agresiva.

Además, ellas se encuentran mucho más expuestas al acoso psicológico y al acoso sexual (que a continuación se tratará más en profundidad). Todos estos factores inciden en la salud de las mujeres sumándose a otros riesgos y traducándose en forma de problemas nerviosos y mentales –estrés, ansiedad– y enfermedades cardiovasculares, pero la falta de reconocimiento de estas patologías como enfermedades profesionales hace que se dificulte su visualización.

Estas situaciones no han sido objeto de regulación, y como se verá más adelante tampoco son consideradas, en la práctica, en los planes de prevención. Tienen, sin embargo, un efecto determinante en la salud de millones de trabajadoras, lo cuál trae a colación la inminente necesidad del establecimiento de una política de prevención de riesgos acorde con la realidad actual.

3.2 Acoso sexual y por razón de sexo.

El acoso sexual y por razón de sexo en el ámbito laboral es una forma de violencia cuyas víctimas son, fundamentalmente, las mujeres, y que sucede como consecuencia de las desigualdades estructurales de género en la empresa y en la cultura organizativa de la misma.

El acoso y la intimidación en el lugar de trabajo viene siendo un riesgo tradicionalmente femenino, al encontrarse más expuestas al mismo las mujeres que los hombres. Según la VIII Encuesta Nacional de Condiciones de trabajo²⁹, la discriminación por género afecta especialmente a la mujer, con datos de un 3% frente al 1% de los hombres. Este riesgo tiene un impacto muy grave en la salud de las trabajadoras, y es otro importante **inductor de las situaciones de estrés laboral y trastornos depresivos.**

²⁹ Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (2017), «Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo. 2015 6ª EWCS – España», NIPO 272-17-019-4, p.54. Documento recuperado el 5 de Diciembre de 2017 y disponible en <http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FICHAS%20DE%20PUBLICACIONES/EN%20CATALOGO/GENERALIDAD/ENCT%202015.pdf>

La protección específica a las mujeres contra la discriminación por razón de sexo en el trabajo se menciona en la LOIEMH³⁰, recogándose en ella el deber de las empresas de promover medidas específicas para prevenir el acoso sexual y por razón de sexo, y se menciona también como uno de los posibles puntos a introducir dentro del contenido de los planes de igualdad de las empresas (art. 46.2 LOIEMH). Este deber, no obstante, no se encuentra traducido en la práctica en la obligatoriedad de las empresas de adoptar medidas concretas, no estableciéndose tampoco dicha obligatoriedad en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

En el ámbito de la violencia contra las mujeres en el entorno laboral, también cabe considerar la violencia de género sufrida por las trabajadoras, que si bien ocurre en muchos casos en el ámbito privado, puede interactuar en el entorno de trabajo con otros riesgos laborales, potenciándolos y exponiendo a la trabajadora a un mayor nivel de riesgo. La perspectiva de género en la prevención de riesgos laborales debería también orientarse hacia este hecho, teniendo en cuenta que si bien se trata de una situación personal, tiene una clara trascendencia social y laboral.

3.3 Riesgos derivados de la masculinización del diseño de los puestos de trabajo y de las normas generales de prevención.

Esta categoría está compuesta por riesgos laborales que afectan de forma específica a la mujer al estar derivados de la masculinización de las políticas de prevención, y engloba tipos de riesgos muy distintos, cuyas consecuencias para las trabajadoras son también muy diferentes. Se van a ver en este punto los ejemplos más comunes que se dan en el día a día de muchas empresas. No obstante, todos ellos se derivan, en definitiva, de que los estándares de seguridad y la organización del lugar de trabajo se encuentran establecidos según las condiciones físicas y fisiológicas de los hombres, y esto puede afectar de forma muy grave a la salud de las trabajadoras.

En primer lugar, existen **riesgos químicos y biológicos**. En las empresas, los niveles de reacción frente a sustancias tóxicas están calculados según el nivel de reacción de los hombres, y esto puede suponer un grave peligro para las mujeres que trabajan en este entorno con la manipulación de sustancias químicas. Además, esto hace que no se tenga

³⁰ Artículo 48 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres: «Las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo».

en cuenta la existencia de compuestos o situaciones que pueden causar enfermedades específicas de la mujer, como el cáncer de mama, cáncer de ovarios u osteoporosis.

En segundo lugar, también existen **riesgos ergonómicos** relacionados con esta masculinización en lo que se refiere a la organización de los espacios, el plano de trabajo o al diseño de los equipos o herramientas. Cuando las mujeres ocupan puestos que han sido planteados bajo patrones masculinos, pueden sufrir posturas forzadas o de agarre incómodo para adaptarse a estos puestos, lo que resulta en el padecimiento de trastornos y lesiones músculo-esqueléticas con más frecuencia que los hombres.

Según la VII Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo del INSHT³¹, el porcentaje de mujeres que señala alguna molestia músculo-esquelética es mayor que el de los hombres (80,9% frente a 74,6%, respectivamente). Además, en el caso de las mujeres, estas molestias se localizan mayoritariamente en el cuello y la columna. En este punto se dan grandes diferencias, ya que según esta misma encuesta el porcentaje de mujeres que señalan dolencias en la nunca/cuello es aquí muy superior al de los hombres (41,1% frente a 28,4%) y lo mismo ocurre con la zona alta de la espalda (31,1% en mujeres y 23,5% de los hombres)³².

3.4 Riesgos ligados a actividades feminizadas.

Tal y como indica la VIII Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo de 2017³³, la segregación de género por actividad y ocupación es muy marcada en nuestro país. La presencia de la mujer se da sobre todo en el sector servicios, particularmente en la sanidad (85% de mujeres frente a un 15% de hombres) y la educación (66% de mujeres y 34% de hombres). Además, las mujeres ocupan puestos de trabajo que exigen con más

³¹ Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (2012), «VII Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo», NIPO 272-12-039-5, p.28. Documento recuperado el 5 de Diciembre 2017 y disponible en

[http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FICHAS%20DE%20PUBLICACIONES/EN%20CATALOGO/OBSERVATORIO/Informe%20\(VII%20ENCT\).pdf](http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FICHAS%20DE%20PUBLICACIONES/EN%20CATALOGO/OBSERVATORIO/Informe%20(VII%20ENCT).pdf)

³² Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (2012), «VII Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo», NIPO 272-12-039-5, p.28. Documento recuperado el 5 de Diciembre 2017 y disponible en

[http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FICHAS%20DE%20PUBLICACIONES/EN%20CATALOGO/OBSERVATORIO/Informe%20\(VII%20ENCT\).pdf](http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FICHAS%20DE%20PUBLICACIONES/EN%20CATALOGO/OBSERVATORIO/Informe%20(VII%20ENCT).pdf)

³³ Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (2017), «Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo. 2015 6ª EWCS – España», NIPO 272-17-019-4, p.18. Documento recuperado el 6 de Diciembre de 2017 y disponible en

<http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FICHAS%20DE%20PUBLICACIONES/EN%20CATALOGO/GENERALIDAD/ENCT%202015.pdf>

frecuencia posturas mantenidas y realización de tareas repetitivas (secretariado, cajera de supermercado, labores de limpieza, etc.)³⁴.

A este respecto, en el sector servicios los riesgos más frecuentes son el estrés y la ansiedad. También hay que tener en cuenta como los riesgos propios del sector sanitario (biológicos, químicos y radiaciones) y los trastornos y lesiones músculo-esqueléticos derivados de posturas forzadas y actividades repetitivas, que como se ha dicho son actividades las mujeres desempeñan con más frecuencia.

Todos ellos son riesgos que se suman a los existentes como consecuencia del resto de tipologías (riesgos psicosociales y derivados de la masculinización de puestos de trabajo) cuyas consecuencias son además de entidad similar a los vistos en este punto: problemas nerviosos (estrés, ansiedad, depresión), riesgos químicos y biológicos y lesiones músculo-esqueléticas en zonas localizadas.

Así pues, como se ha podido comprobar, mujeres y hombres se enfrentan en su entorno laboral a riesgos distintos que deben prevenirse de manera específica, ya que tienen un impacto diferente en la salud. Mientras los hombres sufren más lesiones físicas como consecuencia de accidentes en el trabajo, **las mujeres sufren con más frecuencia trastornos psicológicos relacionados con el estrés y la ansiedad, así como trastornos músculo-esqueléticos** que afectan a la mitad superior del tronco. Así lo afirman reiteradamente numerosos estudios³⁵, así como los expertos europeos en prevención de accidentes y enfermedades laborales de la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo cuando establecen que

³⁴ Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (2012), «VII Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo», NIPO 272-12-039-5, p.24. Documento recuperado el 5 de Diciembre 2017 y disponible en

[http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FICHAS%20DE%20PUBLICACIONES/EN%20CATALOGO/OBSERVATORIO/Informe%20\(VII%20ENCT\).pdf](http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FICHAS%20DE%20PUBLICACIONES/EN%20CATALOGO/OBSERVATORIO/Informe%20(VII%20ENCT).pdf)

³⁵ CAMPOS-SERNA, J., RONDA-PÉREZA, E., ARTAZCOZ L., y G.BENAVIDES, F., en «Desigualdades de género en salud laboral en España», *Gaceta Sanitaria*, 2012, nº 26, p. 343-351, llegan a esta conclusión, de la misma forma que en el estudio del Instituto Regional de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Comunidad de Madrid, la «Guía de Prevención de Riesgos laborales para las mujeres de la Comunidad de Madrid», Recuperado el 2 de Diciembre de 2017 y disponible en https://igualdad.uniovi.es/c/document_library/get_file?uuid=88ad6928-39e1-4ada-ad97-e474dd699354&groupId=336079 y en el estudio realizado por MS Consultores (2005) para la Consejería de Economía y Empleo de Castilla y León «La cuestión de género en la prevención de riesgos laborales», recuperado el 2 de Diciembre de 2017 y disponible en http://www.intersindical.es/boletin/laintersindical_saludlaboral_07/archivos/la_cuestion_de_genero_en_la_PRL.pdf

«For all the different types of hazards, both physical and psychosocial, job segregation strongly contributes to work exposure to hazards and therefore to health outcomes. In general, men suffer more accidents and injuries at work than women do, whereas women report more health problems such as upper limb disorders and stress»³⁶.

Para el caso de las mujeres, este hecho no hace más que redundar en la **necesidad de una prevención de riesgos más específica** que se base en una evaluación de riesgos real y minuciosa, y tenga como objetivo la mejora de las condiciones de trabajo y de la seguridad y salud de las mujeres en su entorno laboral.

Sabiendo entonces cómo afectan las desigualdades de género en los riesgos laborales y la incidencia específica de los mismos en las mujeres, seremos capaces de diseñar políticas y prácticas preventivas que protejan efectivamente la salud laboral de todas las personas trabajadoras, y contribuyan a eliminar las desigualdades de género en el ámbito laboral.

³⁶ «Para todos los distintos tipos de riesgos, tanto físicos como psicosociales, la segregación en el trabajo contribuye en gran medida a la exposición a los riesgos laborales y, por lo tanto, a las consecuencias en la salud. En general, los hombres sufren más accidentes y lesiones en el trabajo que las mujeres, mientras que las mujeres manifiestan más problemas de salud como trastornos en las extremidades superiores y estrés» (traducción propia). Literalidad en inglés en COPSEY S. & Co., «Gender issues in safety and health – a review», trabajo de investigación de la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo, p.10. Recuperado el 2 de Diciembre de 2017. Disponible en https://osha.europa.eu/en/node/7014/file_view

IV. ESTUDIO COMPARATIVO DE LAS MEDIDAS PREVENTIVAS DE SEGURIDAD Y SALUD LABORAL EN LOS PLANES DE IGUALDAD.

En este apartado del trabajo se examinará el contenido de un amplio espectro de planes de igualdad de importantes empresas en el panorama nacional e internacional, con el objetivo de comprobar si los resultados del análisis llevado a cabo en el apartado anterior sobre la especial incidencia de los riesgos laborales en las mujeres se reflejan efectivamente en la política preventiva y de igualdad de las empresas, yendo más allá de las medidas preventivas relativas al embarazo y el acoso sexual y por razón de sexo impuestas por la ley.

La muestra seleccionada está constituida por 15 planes de igualdad recientes (elaborados desde el año 2012 hasta la actualidad) de empresas pertenecientes a diferentes sectores de actividad. El estudio se ha llevado a cabo, en primer lugar, a través del análisis pormenorizado de los planes identificando su extensión y estructura, la inclusión o no de un diagnóstico de situación de la empresa y la presencia de políticas preventivas de seguridad y salud en los mismos. Posteriormente, en el siguiente apartado del trabajo (apartado V) se realizará un análisis conjunto de todos los planes a modo de síntesis comparativa con el fin de constatar, a nivel global, de qué forma y en qué medida la materia de prevención de riesgos se tiene en cuenta en los planes de igualdad de las empresas en el contexto actual.

A continuación se muestra una tabla representativa en forma de esquema de los planes de igualdad de las 15 empresas que se van a analizar, en la que se describe el sector al que pertenece cada empresa, el periodo de vigencia del correspondiente Plan de Igualdad y el nivel de incorporación de la perspectiva de género en la prevención de los riesgos laborales, clasificado en función de si el Plan incluye o no medidas específicas de acción para la implantación de esta perspectiva de género.

EMPRESA	SECTOR	VIGENCIA DEL PLAN	MENCIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA PREVENCIÓN DE RIESGOS	MEDIDAS CONCRETAS DE ACCIÓN
MAPFRE	Seguros y reaseguros	Nov. 2014 – Dic. 2017	NO	NO
ACCIONA	Construcción de Infraestructuras	Oct. 2015 – Dic. 2018	SÍ	NO
ZARA	Fabricación y distribución textil – Moda	En. 2013 – En. 2017	SÍ	SÍ
VODAFONE	Telecomunicaciones	Jul. 2014 – 2017	NO	NO
TELEFÓNICA	Telecomunicaciones	Dic. 2013 – Indefinido	NO	NO
RENFE	Sector ferroviario	En. 2014 – En. 2018	SÍ	NO
RTVE	Audiovisual	Jul. 2012 – Indefinido	SÍ	NO
MEDIASET ESPAÑA	Audiovisual	Abr. 2014 – Dic. 2017	NO	NO
MERCADONA	Supermercados	En. 2014 – Dic. 2018	SÍ	NO
L'OREAL	Cosméticos y belleza	2012 – Indefinido	NO	NO
DECATHLON	Venta y distribución de material deportivo	Oct. 2013 – Oct. 2017	SÍ	SÍ
GAS NATURAL FENOSA	Energía	Dic. 2012 – Indefinido	NO	NO
GAMESA	Energía – Nuevas tecnologías	Jul. 2014 – Dic. 2017	SÍ	NO
PFIZER	Farmacéutico	En. 2017 – En. 2021	NO	NO
UNIVERSIDAD CARLOS III MADRID	Educación	Oct. 2017 – Oct. 2022	SÍ	SÍ

1. PLAN DE IGUALDAD DE MAPFRE³⁷.

El II Plan de Igualdad de Mapfre cuenta con 15 páginas en las que se hace, en primer lugar, una referencia a los antecedentes y al anterior Plan de Igualdad³⁸ del año 2010, evaluándose el cumplimiento de sus objetivos, aunque no se incluye en el Plan el diagnóstico de situación de la empresa.

No obstante, ni en el I Plan de Igualdad ni en el presente II Plan de Igualdad que se ha estudiado existe **ninguna mención o referencia** a la introducción de la perspectiva de género en la prevención de riesgos laborales de la empresa.

2. PLAN DE IGUALDAD DE ACCIONA³⁹.

En el II Plan de Igualdad de Acciona (18 páginas) se dice que se ha realizado un diagnóstico de la empresa –a pesar de que éste no se refleja en el plan–, así como una evaluación del cumplimiento del I Plan de igualdad (2009)⁴⁰. En el II Plan se fijan brevemente unos objetivos básicos, y posteriormente se establecen unas líneas de actuación en relación a una serie de áreas entre las que se encuentra la prevención de riesgos laborales desde una perspectiva de género⁴¹.

No obstante, si bien se constata en estas líneas la intención de garantizar la protección y seguridad de todos los trabajadores y trabajadoras –tal y como dice el Plan– «incidiendo en la actuación frente a los riesgos laborales específicos que afectan a las trabajadoras», no se concreta ninguna medida de acción, calendario, asignación de recursos o de personal, de modo que **no se puede considerar que se pongan en marcha medidas concretas**, sino únicamente que existe una intención u objetivo de introducir la perspectiva de género en la prevención de riesgos laborales.

³⁷ II Plan de Igualdad de Mapfre (2014), recuperado el 23 de Diciembre de 2017 y disponible en <https://www.ccoomapfre.es/secretar%C3%ADas/mujer-e-igualdad/ii-plan-de-igualdad/>

³⁸ I Plan de Igualdad de Mapfre (2010), recuperado el 23 de Diciembre de 2017 y disponible en http://www2.ccoo.es/comunes/recursos/1/doc231129_II_Plan_de_Igualdad_de_Mapfre_Grupo_Asegurado.pdf

³⁹ II Plan de Igualdad de Acciona (2015), recuperado el 23 de Diciembre de 2017 y disponible en <https://drive.google.com/file/d/0B4zbljvqtq4tbHIVZi13RUo4dXM/view>

⁴⁰ I Plan de Igualdad de Acciona (2009), recuperado el 23 de Diciembre de 2017 y disponible en http://www2.ccoo.es/comunes/recursos/1/doc18014_Plan_de_Igualdad_en_el_Grupo_Acciona_para_las_divisiones_de_Acciona_Infraestructuras_y_Acciona_Inmobiliaria.pdf

⁴¹ II PI Acciona (2015), p. 12.

3. PLAN DE IGUALDAD DE ZARA ESPAÑA⁴².

El Plan de Igualdad de Zara es extenso (77 páginas) y muy completo. Tanto en lo relativo al diagnóstico como en los objetivos y medidas concretos, cuenta con apartados diferenciados dedicados a la conciliación de la vida familiar y laboral, a la salud laboral, al acoso sexual y a la violencia de género⁴³.

En lo que respecta a la salud laboral, el Plan tiene como objetivo «Introducir la dimensión de género en la política de salud laboral»⁴⁴, y lo hace centrándose principalmente en las medidas dirigidas a la protección del embarazo y la lactancia, pero también introduciendo otro tipo de riesgos como los derivados de la manipulación de mercancías de los camiones⁴⁵, los riesgos ergonómicos, psicosociales, y la realización de estudios termohigrométricos. Un importante avance se encuentra en la medida número 8 que recoge en el deber de consideración, en los sistemas de recogida y tratamiento de datos de los planes de Prevención de Riesgos Laborales, de las variables relacionadas con el sexo, con el objetivo de detectar y prevenir situaciones en las que los daños derivados del trabajo puedan estar vinculados con esta variable.

En lo relativo al acoso sexual y a la violencia de género se detallan, dentro de sus medidas y objetivos para cada uno de los casos⁴⁶, un procedimiento de actuación con designación de indicadores, responsables y un calendario de aplicación, así como medidas específicas de facilidad de adaptación o flexibilización de la jornada y traslados, cursos de formación, y la elaboración de un informe anual de acoso.

Cabe considerar que en Plan de Igualdad de Zara existe, por lo tanto, una **completa y ejemplar inclusión y consideración de los riesgos laborales de las mujeres** en la política de prevención de riesgos de la empresa.

⁴² Plan de Igualdad de Zara (2013), recuperado el 25 de diciembre de 2017 y disponible en <https://www.ccoo-servicios.es/archivos/zara/planigualdadZARA.pdf>

⁴³ PI de Zara, pp. 38-60.

⁴⁴ Objetivo 7.1 del PI de Zara, pp. 50-51.

⁴⁵ Medida número 6, Objetivo 7.1 del PI de Zara, p. 50.

⁴⁶ PI de Zara, p. 55 y 59-60.

4. PLAN DE IGUALDAD DE VODAFONE ESPAÑA⁴⁷.

El Plan de Igualdad de Vodafone tiene 24 páginas de extensión. La fase de diagnóstico del Plan toma el nombre de “Aspectos Consolidados en Materia de Igualdad”, un apartado en el que se analizan una serie de factores (plantilla, promoción profesional, retribución, etc.) que pretenden evaluar la situación en la que se encuentra la empresa en términos de igualdad efectiva entre las mujeres y los hombres.

No obstante, en el Plan de Igualdad de Vodafone **no existe ni se menciona** –ni en el diagnóstico, ni tampoco en los objetivos del Plan– una política de salud laboral específica para las mujeres ni una prevención de riesgos laborales adaptada a las mismas. Sí que existe un «Protocolo contra el acoso moral, sexual y por razón de sexo»⁴⁸, así como una serie de medidas de protección específica para las trabajadoras víctimas de violencia de género, pero se regula de forma independiente, sin hacer como se ha dicho ningún tipo de mención a la prevención de riesgos o la salud laboral de las trabajadoras.

5. PLAN DE IGUALDAD DE TELEFÓNICA⁴⁹.

Telefónica cuenta con 20 páginas en su Plan de Igualdad, que incluye asimismo un protocolo de actuación frente al acoso moral, sexual y por razón de sexo, si bien el Plan no incluye el diagnóstico de la empresa.

Ni en el diagnóstico, ni en los objetivos, ni consecuentemente en las medidas a adoptar del Plan de Igualdad aparece considerada la seguridad y salud laboral de las mujeres ni la prevención de riesgos laborales en la empresa.

6. PLAN DE IGUALDAD DE RENFE⁵⁰.

Las 13 páginas del Plan de Igualdad de Renfe recogen un listado de conclusiones del diagnóstico de situación de la empresa, los objetivos –tanto principales como específicos– del Plan y posteriormente una tabla clasificando las medidas diseñadas

⁴⁷ II Plan de Igualdad – Vodafone España S.A.U. (2014), recuperado el 24 de Diciembre 2017 y disponible en <http://www.ccoo.es/6a41b6c0c0853a0a41d22fca82622425000001.pdf>

⁴⁸ II PI de Vodafone, p. 21.

⁴⁹ Plan de Igualdad de Telefónica S.A.U. (2013), recuperado el 26 de Diciembre de 2017 y disponible en http://www2.ccoo.es/comunes/recursos/1/doc231177_Plan_de_Igualdad_de_la_empresa_Telefonica_Servicios_Audiovisuales,_S.A.U..pdf

⁵⁰ Plan de Igualdad de Renfe-Operadora (2014), recuperado el 26 de Diciembre de 2017 y disponible en <https://www.boe.es/boe/dias/2014/02/10/pdfs/BOE-A-2014-1408.pdf>

para hacer efectivos los objetivos propuestos, que incluye el área de actuación, la descripción de la medida, los responsables de su implantación, mecanismos de medición de su efectividad y el calendario de implantación. Hay que destacar que esta tabla de medidas es completa y precisa.

En cuanto a la prevención de riesgos laborales, el plan se pronuncia y establece dentro de sus objetivos que «Para garantizar la aplicación del principio de igualdad entre hombres y mujeres es necesario incorporar la perspectiva de género en la prevención de riesgos laborales y protección de la salud en las personas trabajadoras [...] También debemos ser conscientes de que la salud laboral por razón de género no es solo maternidad, también hay otras cuestiones, ergonomía, stress... que pueden afectar de distinta manera a hombres y mujeres».

No obstante, posteriormente en la descrita tabla de programas de acción no se encuentra más que una referencia a la salud laboral en relación con la maternidad, **no existiendo transposición de los objetivos en cuanto a la prevención de riesgos laborales** en las medidas de actuación del plan.

7. PLAN DE IGUALDAD DE RTVE⁵¹.

El Plan de Igualdad de RTVE (29 páginas) cuenta con un diagnóstico de la situación de la empresa, en cuyas conclusiones se menciona la prevención de riesgos laborales, y se recomienda posteriormente entre sus objetivos «Prevenir la salud de las trabajadoras y trabajadores con equidad»⁵².

No obstante, esto **no se traduce en acciones o medidas concretas** que introduzcan realmente la perspectiva de género en la prevención de riesgos de la empresa, sino que únicamente se hace referencia –además de a la recogida de datos sobre las incidencias de las trabajadoras embarazadas–, a la realización de campañas de prevención de enfermedades específicas de cada sexo, pero sin existencia de un plazo ni presupuesto asignado. El plan sí cuenta, de forma independiente, con un completo protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo. No obstante no se

⁵¹ Plan de Igualdad de RTVE (2012), recuperado el 26 de Diciembre de 2017 y disponible en http://www.rtve.es/contenidos/corporacion/Plan_Igualdad_RTVE.pdf

⁵² PI RTVE, Objetivo específico 2.6.3.1, p. 17.

puede considerar que exista, en esta empresa, una protección generalizada de la salud laboral de las mujeres en cuanto a prevención de riesgos.

8. PLAN DE IGUALDAD DE MEDIASET ESPAÑA⁵³.

El Plan de Igualdad de Mediaset España es conciso (5 páginas). Su diagnóstico se elaboró con datos de 2008 y se ha ido actualizando hasta esta última versión, con datos de Diciembre de 2013. Del diagnóstico únicamente se presentan unas breves conclusiones en las que «se deduce [...] que en la plantilla de Mediaset España no existen situaciones que puedan considerarse constitutivas de desigualdad» y no se analiza la situación de la salud laboral o la prevención de riesgos de las mujeres.

Tampoco en los objetivos del plan ni en las medidas de actuación –en las que no se adjudica calendario, presupuesto o personal asignado– se hace **ninguna alusión** a la perspectiva de género en la prevención de riesgos laborales.

9. PLAN DE IGUALDAD DE MERCADONA⁵⁴.

El II Plan de Igualdad de Mercadona está constituido por 15 páginas integradas dentro del Convenio Colectivo del Grupo de empresas Mercadona, dentro de su Artículo 41.II. No se incluye en este Plan el diagnóstico de situación de la empresa.

Dentro de sus objetivos se establece el de hacer un «Seguimiento de la evaluación de riesgos desde la perspectiva de género»⁵⁵, no obstante, cuando posteriormente se entran a valorar las medidas concretas de actuación no se encuentra **ninguna medida concreta dirigida al cumplimiento de dicho objetivo**, sino únicamente algunas referencias a medidas relacionadas con el acoso sexual y la violencia de género.

⁵³ Plan de Igualdad Mediaset España (2014), pp. 5-9, recuperado el 27 de Diciembre de 2017, disponible en http://www2.ccoo.es/comunes/recursos/1/doc231172_Plan_de_Igualdad_de_Mediaset_Espana_Comunicacion_SA.pdf

⁵⁴ II Plan de Igualdad de Mercadona (2014), insertado en el Art. 41.II dentro del Convenio Colectivo de su grupo de empresas, pp. 2-16, recuperado el 27 de Diciembre de 2017 y disponible en http://www2.ccoo.es/comunes/recursos/1/doc231173_Plan_de_Igualdad_entre_mujeres_y_hombres_de_Mercadona.pdf

⁵⁵ Objetivo 7.1 II Plan de Igualdad de Mercadona (2014), p. 30/41.

10. PLAN DE IGUALDAD DE L'OREAL ESPAÑA⁵⁶.

L'Oreal España cuenta con 9 páginas de Plan de Igualdad. Incluye un diagnóstico realizado por la consultora Easylife en el anexo y actualizaciones anuales del mismo⁵⁷.

El Plan hace una enumeración de sus objetivos y desarrolla las medidas a adoptar para su consecución, incluyendo políticas de conciliación de la vida personal y laboral – relativas a la paternidad, maternidad y lactancia– y un protocolo contra el acoso sexual y por razón de sexo, pero no hace **ninguna mención a la prevención** generalizada de riesgos laborales de las trabajadoras.

11. PLAN DE IGUALDAD DE DECATHLON ESPAÑA⁵⁸.

El Plan de Igualdad de Decathlon (24 páginas) es muy completo y está bien organizado. El primer apartado es una introducción de la empresa, a continuación se describe la estructura del Plan y posteriormente –tras una serie de cuestiones formales– se pasa a hablar de los objetivos. El apartado 7 del Plan, «Objetivos específicos y medidas», se estructura en forma de una completa tabla en la que se detalla cada medida a adoptar, los indicadores de medición de su efectividad, el calendario y el departamento o persona responsable de su adopción.

Resulta especialmente interesante el sub-apartado 7.7.1 referente a la Salud laboral, cuyo objetivo específico es «Introducir la dimensión de género en la política de salud laboral y herramientas de prevención de riesgos laborales, con el fin de adaptarlas a las necesidades y características físicas, psíquicas, biológicas y sociales de los trabajadores y las trabajadoras». El Plan de Igualdad de Decathlon introduce por lo tanto en su configuración la perspectiva de género en la prevención de riesgos laborales, y además **incluye medidas de acción precisas y muy acertadas** en este ámbito, entre las que se incluyen la obtención de información –mediante sistemas de recogida y tratamiento de datos– de siniestralidad y enfermedades profesionales desagregada por sexos, la consideración de las variables relacionadas con el sexo a la hora del estudio e

⁵⁶ Plan de Igualdad de L'Oreal España (2012), recuperado el 27 de Diciembre de 2017 y disponible en http://www.ugt-fica.org/images/Documentacion/planes_de_igualdad/LOREAL.pdf

⁵⁷ No es posible analizar el Anexo ya que la compañía sólo hace disponible para el público el resumen ejecutivo del Plan de Igualdad que no incluye los anexos.

⁵⁸ Plan de Igualdad de Decathlon España, S.A.U. (2013), recuperado el 27 de Diciembre de 2017 y disponible en http://www2.ccoo.es/comunes/recursos/1/doc231140_Plan_de_Igualdad_de_Trato_y_Oportunidades_entre_mujeres_y_hombres_de_Decathlon_Espana_SAU.pdf

investigación de la materia de prevención de riesgos laborales, y la incisión especialmente en los puestos feminizados/masculinizados de la empresa, con el objetivo de detectar y prevenir posibles situaciones en las que los daños derivados del trabajo puedan aparecer vinculados con el sexo de los trabajadores.

12. PLAN DE IGUALDAD DE GAS NATURAL FENOSA⁵⁹.

Las 16 páginas del Plan de Igualdad de Gas Natural Fenosa se encuentran bien estructuradas. El Plan incluye una introducción, los resultados del diagnóstico, los principios rectores del Plan y un apartado titulado «Compromiso con la igualdad de género» en el que la empresa declara su deseo de poner en marcha medidas que promuevan este principio, enumerando después una serie de ámbitos en los que implantarlas dentro de los cuales se incluye la salud laboral.

No obstante, **ni en el apartado dedicado a los objetivos ni posteriormente** cuando se describen las medidas a adoptar, **existe ninguna propuesta** que tenga en cuenta una prevención de riesgos laborales específica o adaptada para las trabajadoras.

13. PLAN DE IGUALDAD DE GAMESA⁶⁰.

Gamesa cuenta con 19 páginas en su Plan de Igualdad. No incluye una descripción completa del diagnóstico de la situación de la empresa ni de la metodología utilizada para su realización, pero sí las conclusiones más importantes del mismo. Incluye, entre sus objetivos, el de «Asegurar la incorporación de la perspectiva de género en la aplicación de cualquier obligación referente a la prevención de riesgos laborales»⁶¹. Dentro del mencionado objetivo se dice asimismo que la planificación y evaluación de riesgos de la empresa deberá contemplar las diferencias de género y la totalidad de riesgos para la salud (seguridad, agentes químicos, biológicos y físicos, riesgos músculo esqueléticos y psicosociales), tanto de las mujeres como de los hombres. Esta consideración merece ser señalada como un aspecto muy positivo para el Plan con respecto al tema que se está tratando.

⁵⁹ Plan de Igualdad de Gas Natural Fenosa (2012), recuperado el 24 de Diciembre de 2017 y disponible en <https://www.boe.es/boe/dias/2013/05/23/pdfs/BOE-A-2013-5420.pdf>

⁶⁰ Plan de Igualdad de Gamesa (2014), recuperado el 25 de Diciembre de 2017 y disponible en <http://www.siemensgamesa.com/recursos/doc/capital-humano/nuestras-personas/plan-de-igualdad-gamesa.pdf>

⁶¹ PI de Gamesa, p.11.

No obstante, este Plan no incluye posteriormente un calendario de cumplimiento, asignación de presupuesto ni personal para la materialización de los diferentes objetivos y acciones descritos, por lo que la **traducción en acciones concretas** de los objetivos del plan resulta **inexistente**.

14. PLAN DE IGUALDAD DE PFIZER⁶².

El Plan de Igualdad de Pfizer es extenso (54 páginas), y está bien estructurado. No se presenta el diagnóstico íntegro de la situación de la empresa, pero sí unas conclusiones bastante completas. Dentro del diagnóstico, en el apartado referente a salud laboral, se reseñan acciones de la empresa relacionadas principalmente con la prevención de riesgos durante el embarazo y brevemente se menciona que se realizan encuestas de riesgo psicosocial, detectándose el estrés como uno de los mayores problemas, así como una mayor siniestralidad en las mujeres habiendo más incidencia de bajas femeninas.

No obstante, en los apartados posteriores de «Acciones a implantar»⁶³, en los que se detallan las acciones y objetivos por áreas y la concreción en medidas de las mencionadas acciones, **no aparece una sola referencia a la salud laboral de las mujeres** o a la prevención específica de riesgos para las mismas, dejando completamente apartada la perspectiva de género en la prevención de riesgos laborales de la compañía aún habiéndose mencionado estas situaciones en el diagnóstico del Plan. Sí existe, según lo estipulado en el convenio colectivo, un protocolo de prevención del acoso moral y sexual.

15. PLAN DE IGUALDAD DE LA UNIVERSIDAD CARLOS III DE MADRID⁶⁴.

El reciente II Plan de Igualdad de la Universidad Carlos III de Madrid (20 páginas), se elabora después de la realización de un informe diagnóstico de la situación de la empresa que la compañía publica en su página web, así como de un informe que evalúa los resultados obtenidos en el anterior Plan de Igualdad. Se divide en cuatro ejes, que

⁶² Plan de Igualdad de Pfizer (2017), Recuperado el 25 de Diciembre de 2017, y disponible en https://www.pfizer.es/docs/pdf/pfizer/plan_igualdad/PLAN_DE_IGUALDAD_PFIZER_GEP.pdf

⁶³ PI Pfizer, Apartado 5.2 «Acciones a implantar», p. 34 y ss.

⁶⁴ II Plan de Igualdad de Género de la UC3M (2017), recuperado el 27 de Diciembre de 2017 y disponible a través de https://www.uc3m.es/ss/Satellite/Igualdad/es/TextoMixta/1371221498327/Plan_de_Igualdad

llevan aparejadas una serie de medidas propuestas para mejorar la situación en cada uno de ellos.

De entre las 52 medidas en total que se proponen en el Plan, una de ellas sí está dirigida, en concreto, a «Prevenir los riesgos laborales que puedan afectar a la salud integral de las mujeres»⁶⁵, y la medida que se promueve para ello es una campaña socio-sanitaria anual de carácter informativo de promoción de la salud desde una óptica de género. Si bien esta medida no es suficiente y se necesitan medidas de carácter más práctico y estructural dentro de la política de prevención de riesgos de la empresa –no únicamente informativas–, es un comienzo ya que al menos se considera esta perspectiva de género dentro de la prevención de riesgos laborales y es también un avance con respecto al anterior Plan⁶⁶, que no introducía esta consideración.

⁶⁵ II PI Universidad Carlos III Madrid, p. 13.

⁶⁶ I Plan de Igualdad de Género de la Universidad Carlos III de Madrid (2010), recuperado el 27 de Diciembre de 2017 y disponible a través de la página web de la Universidad: https://www.uc3m.es/ss/Satellite/Igualdad/es/TextoMixta/1371221498327/Plan_de_Igualdad

V. ANÁLISIS CRÍTICO Y RECOMENDACIONES.

1. ANÁLISIS CRÍTICO DE LOS PLANES DE IGUALDAD ESTUDIADOS.

Procede destacar una serie de hechos que se han podido comprobar a lo largo de la investigación realizada. En primer lugar, se ha constatado que las empresas todavía no están completamente concienciadas con la elaboración de planes de igualdad, ya que muchas de ellas no elaboran e implantan dicho Plan, si bien por su tamaño –más de 250 trabajadores– o por el resto de condiciones establecidas por el artículo 45 LOIEMH, se encuentran obligadas a ello.

Otras empresas, en la misma línea, publicitan en su página web que cuentan con avanzados proyectos que garantizan la igualdad de condiciones y oportunidades para todos sus empleados, pero sin embargo no hacen público su Plan de Igualdad o las medidas adoptadas para el cumplimiento de estas garantías.

En tercer lugar, se encuentran las empresas que **sí cuentan con un plan de igualdad** público y accesible, que puede ser analizado. Dentro de este porcentaje de empresas se han encontrado planes de muy diferente extensión y concreción. Algunos de ellos son muy extensos y completos como el PI de Zara, RTVE o el de Pfizer, y otros son más esquemáticos y reducidos⁶⁷. La mayoría de los planes siguen la misma estructura por materias que coincide con las recogidas en la LOIEMH.

En cuanto a la estructura que por lo general siguen los planes de igualdad analizados, esta es la siguiente. En primer lugar, se realiza un **diagnóstico de situación** de la empresa, que viene introducido en los planes de diferentes formas. En algunos se hace referencia únicamente a que dicho diagnóstico se ha realizado, y en la mayor parte de los planes se incluyen las conclusiones del mismo. En este sentido, mi opinión personal es que, en términos prácticos, la opción de incorporar en el propio Plan el resultado del diagnóstico con las conclusiones del mismo es la más aconsejable, ya que permite comprobar de manera más eficaz y clara la correspondencia entre la situación de la empresa y las medidas que se adoptan, esto es, la concordancia del contenido del plan con la situación de la empresa. En el análisis realizado, 11 de los 15 planes estudiados

⁶⁷ PI de Mediaset España, PI de Renfe o PI de L'Oreal, entre otros.

recogen el diagnóstico de situación realizado y esencialmente las conclusiones del mismo.

Después del diagnóstico de situación, los planes recogen, por lo general, una serie de objetivos generales, en los que identifican las materias a tratar en el plan. Seguidamente, se recogen los objetivos específicos o medidas de acción a adoptar para la consecución de estos objetivos.

En cuanto a la materia que en este estudio se trata, la **prevención de los riesgos laborales** de especial incidencia en la mujer y la salud laboral de las mismas, es una causa que el artículo 46.2 LOIEMH no incluye expresamente, y es posible que este sea uno de los motivos por los que casi la mitad de la muestra de los planes analizados – concretamente, 7 de los 15 planes⁶⁸ – ni siquiera hacen referencia a esta materia en toda la extensión del Plan. La prevención de riesgos laborales no se recoge en el diagnóstico, ni como objetivo específico en ellos, ni se hace alusión o mención al mismo en otras partes del plan.

Un dato interesante es que los 8 planes restantes sí muestran la necesidad de introducir la dimensión de género en la política de prevención de riesgos y salud laboral de la empresa pero; sin embargo, en tan sólo tres de ellos⁶⁹ este reconocimiento tiene reflejo en las medidas que se adoptan. En todos los demás no se concretan medidas de acción específicas para el cumplimiento de este objetivo, sino que sólo hacen referencia a la prevención de riesgos durante el embarazo, el parto y la lactancia, sin atender a medidas que introduzcan a nivel general la perspectiva de género en la política de prevención de riesgos de la empresa.

Este análisis evidencia que las empresas deben, además de implantar los planes de igualdad tal y como establece la Ley, adoptar medidas específicas y más concretas al respecto, para que la igualdad con la que dicen contar en su empresa no se quede sólo en objetivos etéreos, sino que se pueda llevar a cabo de manera real y efectiva y tenga consecuencias medibles y verificables.

⁶⁸ PI de Mapfre, PI de Vodafone, PI de Telefónica, PI de Mediaset, PI de L’Oreal, PI de Gas Natural Fenosa y PI de Pfizer.

⁶⁹ PI de Zara, PI de Decathlon y PI de la Universidad Carlos III de Madrid.

2. RECOMENDACIONES DE MEJORA.

Con el objetivo de ayudar e impulsar a las empresas a construir una política de prevención de riesgos laborales que tenga en cuenta a las mujeres y las proteja también de manera eficaz, han sido elaboradas una serie de recomendaciones en forma de medidas a adoptar para introducir de forma efectiva la perspectiva de género en esta materia.

En primer lugar, para poder instaurar una adecuada política de prevención de riesgos es indispensable tener los datos que muestren cuál es realmente la situación de la empresa a ese respecto. Para ello, el diagnóstico de situación de la empresa debe hacerse prestando especial atención a la variable sexo. Es necesario disponer de indicadores de género a partir de los cuales sea posible planificar las políticas de prevención necesarias. Las cifras de siniestralidad, enfermedades profesionales y los incidentes en el trabajo deben por lo tanto **desagregarse por sexo**, y a partir de estos datos será posible detectar y prevenir las posibles diferencias en los daños del trabajo entre las mujeres y los hombres.

Es asimismo necesario identificar las **diferencias en los riesgos** a los que están expuestas las mujeres y los hombres **en cada empresa en concreto**, en función del sector y actividad de la empresa y de las tareas, técnicas y puestos de trabajo que se desempeñen en ella. Existen actividades más feminizadas que conllevan riesgos diferentes a los que se soportan en sectores más ocupados por los hombres. Además, incluso si realizan las mismas tareas, como se ha tratado anteriormente, muchas veces mujeres y hombres no están expuestos a los mismos riesgos para la salud.

A continuación deberá **revisarse el Plan de prevención de riesgos** existente en la empresa, ya que en la mayor parte de los casos no incluye las especialidades en los riesgos laborales a los que están expuestas las mujeres, de modo que habrá que adecuarlo.

Aquí es donde deberá entrar el **Plan de Igualdad**, a través de cuya elaboración se deberá reconfigurar el Plan de prevención de riesgos laborales para que incluya la perspectiva de género. Deberán revisarse los espacios de trabajo, instalaciones de la empresa, los equipos de protección individual –a fin de que se adapten a las

características físicas de cada uno—, los niveles de reacción frente a distintas sustancias, así como los riesgos psicosociales y condiciones de organización del trabajo.

Los Planes de Igualdad deberán por lo tanto imponer al Plan de prevención que tenga en cuenta, para cada uno de los riesgos laborales existentes, la variable sexo, con el objetivo de que los daños causados por el trabajo no estén nunca relacionados con esta variable. Además, para que esta implantación sea efectiva deberá hacerse como se ha visto a través de **medidas de acción concretas** —en función de las necesidades y el diagnóstico de situación de cada empresa—, con una asignación de recursos económicos, de personal, y un calendario determinado en el que cumplir cada uno de los objetivos propuestos, así como un sistema que permita **recoger y evaluar los resultados** obtenidos gracias a las medidas implantadas.

VI. CONCLUSIÓN FINAL .

Como se ha ido constatando a lo largo de todo el trabajo, hoy en día la igualdad en las empresas españolas y, más concretamente, en sus políticas de prevención de riesgos laborales, todavía se encuentra muy lejos de ser una realidad. Resulta necesario, por lo tanto, concienciarse de este hecho y tomar una serie de medidas para superar esta situación.

Para ello es fundamental, en primer lugar, **que las empresas cuenten con un plan de igualdad**. A pesar de que según la Ley el hecho de no cumplir con la obligación de elaborar e implantar un plan de igualdad constituye una infracción grave⁷⁰, diferentes asociaciones y colectivos vienen denunciando la falta de seguimiento e inspección de esta medida. Según un estudio realizado por la consultora Leialta⁷¹, el 90% de las empresas españolas de más de 250 empleados no aplica ni fomenta medidas de igualdad entre sus trabajadores, y así ha sido constatado también en el presente estudio en el que ha resultado imposible acceder a los planes de igualdad de muchas de las empresas obligadas a elaborarlo. Para solucionar este problema, la elaboración y efectiva implantación de planes de igualdad en las empresas debe seguir fomentándose con más intensidad a través de la Ley y las instituciones.

En el caso de las empresas que efectivamente lo elaboran, en muchos casos lo hacen únicamente para mejorar su RSC⁷² y nombre de marca, y los planes de igualdad que llevan a cabo no tienen ningún tipo de aplicabilidad práctica, sino que tal y como se ha visto en el análisis comparativo realizado son únicamente una lista de objetivos que adolece de medidas concretas de acción.

Por ello, también es importante empezar a valorar no sólo que las empresas cuenten con un plan de igualdad, sino a que éste se encuentre correctamente basado en la realización de un diagnóstico de la situación de la empresa y que recoja todas las materias en las que es necesario un cambio –incluida la política de prevención de riesgos laborales–

⁷⁰ Concretamente, según el Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social. El artículo 7.13 de la Ley sobre Infracciones y Sanciones del Orden Social identifica como infracción grave «No cumplir las obligaciones que en materia de planes de igualdad establecen el Estatuto de los Trabajadores o el convenio colectivo que sea de aplicación».

⁷¹ Asesoría y consultoría LEIALTA, «Igualdad en las empresas españolas, ¿realidad o ficción?», recuperado el 3 de Enero de 2018 y disponible en <https://leialta.com/blog-de-empresa-familiar/igualdad-en-las-empresas-realidad-ficcion/>

⁷² Responsabilidad Social Corporativa.

haciéndolo de forma práctica y aplicada, y diseñando para ello medidas concretas a las que se asigne un calendario de cumplimiento, un presupuesto determinado, personal encargado de llevarlas a cabo y unos métodos de seguimiento y evaluación.

En definitiva, lo que ocurre en la actualidad es que las escasas exigencias legislativas de la Ley Orgánica de Igualdad y la Ley de Prevención de Riesgos Laborales con respecto a la inclusión de la perspectiva de género en el plan de prevención de riesgos de las empresas, están provocando que en los planes de igualdad consultados apenas se haya abordado este tema, y si se aborda **destaca la falta de actuaciones y medidas concretas** que lo hagan efectivo⁷³.

Los planes de igualdad, en la práctica, sólo se refieren a la situación especial de protección que debe garantizarse a la mujer embarazada o en periodo de lactancia, y en algunos casos al acoso sexual y por razón de sexo al que se refiere el artículo 48 LOIEMH, descuidando otras incidencias de género que suponen para las mujeres importantes factores de exposición a riesgos laborales y utilizando para las políticas de prevención de riesgos criterios aparentemente neutros, pero que se encuentran basados, como ya se ha comentado, en patrones masculinizados.

Teniendo en cuenta las ya demostradas especificidades que existen en los riesgos laborales que sufren a día de hoy las mujeres y los hombres –y teniendo también en cuenta la generalizada masculinización de las políticas de prevención–, se concluye con este estudio que **cada vez se hace más patente la necesidad de introducir la perspectiva de género** en todos los planos de la prevención de riesgos laborales.

Esto debe hacerse a través de la incorporación de medidas concretas de acción en materia de salud laboral y prevención de riesgos en los planes de igualdad de las empresas, que tengan en cuenta el diagnóstico de situación y los riesgos propios del sector de actividad y de la empresa en concreto. Deberán ir más allá de criterios biológicos relacionados con el embarazo y la lactancia, considerando todos los riesgos de especial incidencia centrados en el ámbito de la seguridad y salud laboral de la mujer, y garantizando para ellas una protección real y efectiva que asegure el cumplimiento del principio básico de igualdad.

⁷³ Dándose la previsión y planificación de medidas concretas tan sólo en 3 casos de los 15 consultados: el PI de Zara, el PI de Decathlon y el PI de la Universidad Carlos III de Madrid.

BIBLIOGRAFÍA

1. LEGISLACIÓN.

- Constitución Española de 1978 (BOE núm. 311, 29 de diciembre de 1978).
- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (BOE núm. 71, de 23/03/2007).
- Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales (BOE núm. 269, de 10/11/1995).
- Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres, en asuntos de empleo y ocupación.
- Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (BOE núm. 255, de 24/10/2015).
- Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social (BOE núm. 189, de 08/08/2000).
- Real Decreto 1615/2009, de 26 de octubre, por el que se regula la concesión y utilización del distintivo "Igualdad en la Empresa" (BOE núm. 265, de 03/11/2009).

2. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.

- CAMPOS-SERNA J., RONDA-PÉREZA, E., ARTAZCOZ, L., Y G.BENAVIDES, F., «Desigualdades de género en salud laboral en España», *Gaceta Sanitaria*, 2012, nº 26, p. 343-351.
- LÓPEZ CUMBRE, L., «El valor añadido de un plan de igualdad» en *Análisis GA&P*, publicación de 19/05/2015, pp.7-13.
- RIVAS VALLEJO, P., «Salud y género: perspectiva de género en la salud laboral», en *Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración*, Nº Extra 74, 2008, p. 230 y pp. 231-233.

- SANTA CRUZ AYO, I., «Beneficios y costes de los Planes de Igualdad», en *Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración*, ISSN 1137-5868, N° Extra 2, 2007, (Ejemplar dedicado a: Igualdad efectiva de mujeres y hombres) pp. 280-282.

3. WEBGRAFÍA.

- Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales (2008), «Manual para elaborar un Plan de Igualdad en la Empresa», NIPO 207-08-056-X. Recuperado el 30 de Noviembre de 2017. Disponible en URL: https://www.msssi.gob.es/ssi/igualdadOportunidades/docs/Manual_para_elaborar_un_Plan_Igualdad_en_la_empresa.pdf
- Ministerio de Empleo y Seguridad Social (2017), «La situación de las mujeres en el mercado de trabajo en 2016», NIPO 270-17-015-8, pp.6. Recuperado el 3 de Diciembre de 2017. Disponible en URL: http://www.empleo.gob.es/es/sec_trabajo/analisis-mercado-trabajo/situacion-mujeres/situacion_mujer_trabajo_2016.pdf
- Comisión de las Comunidades Europeas (2007), «Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social y al Comité de las Regiones. Mejorar la calidad y la productividad en el trabajo: estrategia comunitaria de salud y seguridad en el trabajo (2007-2012)», pp.3-4. Recuperado el 5 de Diciembre de 2017. Disponible en URL: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2007:0062:FIN:ES:PDF>
- Comisión de las Comunidades Europeas (2002), «Comunicación de la Comisión. Cómo adaptarse a los cambios en la sociedad y en el mundo del trabajo: una nueva estrategia comunitaria de salud y seguridad (2002-2006)», p.9. Recuperado el 5 de Diciembre de 2007. Disponible en URL: http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/INSHT%20en%20Europa/destacados_Documentacion/Ficheros/EstrategiaComunitaria%20SST2002-2006.pdf
- Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, «Herramienta de apoyo nº10: Salud y riesgos laborales con Perspectiva de Género», recuperado el 2 de Diciembre de 2017. Disponible en URL

http://www.igualdadenlaempresa.es/recursos/herramientas/docs/herramienta-de-apoyo-n-10-salud-y-riesgos-laborales-con-perspectiva-de-genero_r2.pdf

- MORENO JIMÉNEZ, B. *et al.*, «Factores y Riesgos Psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas» en *Portal del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo*, NIPO 792-11-088-1, pp. 17-18. Recuperado el 8 de Diciembre de 2017 y disponible en URL <http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/PUBLICACIONES%20PROFESIONALES/factores%20riesgos%20psico.pdf>
- Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (2017), «Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo. 2015 6ª EWCS – España», NIPO 272-17-019-4, pp.11, 18 y 54. Documento recuperado el 5 de Diciembre de 2017. Disponible en URL: <http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FICHAS%20DE%20PUBLICACIONES/EN%20CATALOGO/GENERALIDAD/ENCT%202015.pdf>
- McKinsey & Co. (2017), «Women matter: A way forward for Spain», pp. 13-15. Documento recuperado el 5 de Diciembre de 2017 y disponible en https://www.mckinsey.com/~/_media/McKinsey/Global%20Themes/Europe/Women%20matter%202017%20A%20way%20forward%20for%20Spain/Women-matter-2017-A-way-forward-for-Spain.ashx
- Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (2012), «VII Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo», NIPO 272-12-039-5, p.24 y p.28. Documento recuperado el 5 de Diciembre 2017. Disponible en URL: [http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FICHAS%20DE%20PUBLICACIONES/EN%20CATALOGO/OBSERVATORIO/Informe%20\(VII%20ENCT\).pdf](http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FICHAS%20DE%20PUBLICACIONES/EN%20CATALOGO/OBSERVATORIO/Informe%20(VII%20ENCT).pdf)
- COPSEY S. & Co., «Gender issues in safety and health – a review», trabajo de investigación de la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo, p.10. Recuperado el 2 de Diciembre de 2017. Disponible en URL: https://osha.europa.eu/en/node/7014/file_view
- Asesoría y consultoría LEIALTA, «Igualdad en las empresas españolas, ¿realidad o ficción?», recuperado el 3 de Enero de 2018. Disponible en URL:

<https://leialta.com/blog-de-empresa-familiar/igualdad-en-las-empresas-realidad-ficcion/>

3.1 PLANES DE IGUALDAD.

- I Plan de Igualdad de Mapfre (2010), recuperado el 23 de Diciembre de 2017. Disponible en URL:
http://www2.ccoo.es/comunes/recursos/1/doc231129_II_Plan_de_Igualdad_de_Mapfre_Grupo_Asegurador.pdf
- II Plan de Igualdad de Mapfre (2014), recuperado el 23 de Diciembre de 2017. Disponible en URL: <https://www.ccoomapfre.es/secretar%C3%ADas/mujer-e-igualdad/ii-plan-de-igualdad/>
- I Plan de Igualdad de Acciona (2009), recuperado el 23 de Diciembre de 2017. Disponible en URL:
http://www2.ccoo.es/comunes/recursos/1/doc18014_Plan_de_Igualdad_en_el_Grupo_Acciona_para_las_divisiones_de_Acciona_Infraestructuras_y_Acciona_Inmobiliaria.pdf
- II Plan de Igualdad de Acciona (2015), recuperado el 23 de Diciembre de 2017. Disponible en URL:
<https://drive.google.com/file/d/0B4zbljvqtq4tbHIVZi13RUo4dXM/view>
- Plan de Igualdad de Zara (2013), recuperado el 25 de diciembre de 2017. Disponible en URL: <https://www.ccoo-servicios.es/archivos/zara/planigualdadZARA.pdf>
- II Plan de Igualdad – Vodafone España S.A.U. (2014), recuperado el 24 de Diciembre 2017. Disponible en URL:
<http://www.ccoo.es/6a41b6c0c0853a0a41d22fca82622425000001.pdf>
- Plan de Igualdad de Telefónica S.A.U. (2013), recuperado el 26 de Diciembre de 2017. Disponible en URL:
http://www2.ccoo.es/comunes/recursos/1/doc231177_Plan_de_Igualdad_de_la_empresa_Telefonica_Servicios_Audiovisuales,_S.A.U..pdf

- Plan de Igualdad de Renfe-Operadora (2014), recuperado el 26 de Diciembre de 2017. Disponible en URL: <https://www.boe.es/boe/dias/2014/02/10/pdfs/BOE-A-2014-1408.pdf>
- Plan de Igualdad de RTVE (2012), recuperado el 26 de Diciembre de 2017. Disponible en URL: http://www.rtve.es/contenidos/corporacion/Plan_Igualdad_RTVE.pdf
- Plan de Igualdad Mediaset España (2014), pp. 5-9, recuperado el 27 de Diciembre de 2017. Disponible en URL: http://www2.ccoo.es/comunes/recursos/1/doc231172_Plan_de_Igualdad_de_Medias_et_Espana_Comunicacion,_SA.pdf
- II Plan de Igualdad de Mercadona (2014), insertado en el Art. 41.II dentro del Convenio Colectivo de su grupo de empresas, pp. 2-16, recuperado el 27 de Diciembre de 2017. Disponible en URL: http://www2.ccoo.es/comunes/recursos/1/doc231173_Plan_de_Igualdad_entre_mujeres_y_hombres_de_Mercadona.pdf
- Plan de Igualdad de L’Oreal España (2012), recuperado el 27 de Diciembre de 2017. Disponible en URL: http://www.ugt-fica.org/images/Documentacion/planes_de_igualdad/LOREAL.pdf
- Plan de Igualdad de Decathlon España, S.A.U. (2013), recuperado el 27 de Diciembre de 2017. Disponible en URL: http://www2.ccoo.es/comunes/recursos/1/doc231140_Plan_de_Igualdad_de_Trato_y_Oportunidades_entre_mujeres_y_hombres_de_Decathlon_Espana,_SAU.pdf
- Plan de Igualdad de Gas Natural Fenosa (2012), recuperado el 24 de Diciembre de 2017. Disponible en URL: <https://www.boe.es/boe/dias/2013/05/23/pdfs/BOE-A-2013-5420.pdf>
- Plan de Igualdad de Gamesa (2014), recuperado el 25 de Diciembre de 2017. Disponible en URL: <http://www.siemensgamesa.com/recursos/doc/capital-humano/nuestras-personas/plan-de-igualdad-gamesa.pdf>

- Plan de Igualdad de Género de la Universidad Carlos III de Madrid (2010), recuperado el 27 de Diciembre de 2017. Disponible en la página web de la UC3M: https://www.uc3m.es/ss/Satellite/Igualdad/es/TextoMixta/1371221498327/Plan_de_Igualdad
- II Plan de Igualdad de Género de la UC3M (2017), recuperado el 27 de Diciembre de 2017. Disponible a través de: https://www.uc3m.es/ss/Satellite/Igualdad/es/TextoMixta/1371221498327/Plan_de_Igualdad
- Plan de Igualdad de Pfizer (2017), Recuperado el 25 de Diciembre de 2017. Disponible en URL: https://www.pfizer.es/docs/pdf/pfizer/plan_igualdad/PLAN_DE_IGUALDAD_PFI_ZER_GEP.pdf