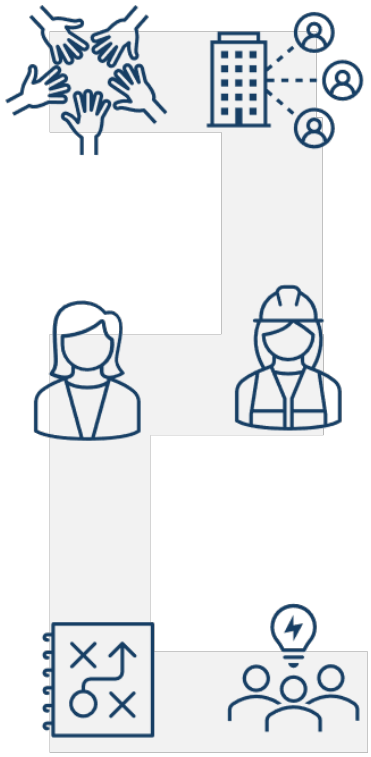
Integración de la **perspectiva de género** en las empresas con Servicio de Prevención Propio (**SPP**) o Servicio de Prevención Mancomunado (**SPM**)

2025

Resumen ejecutivo

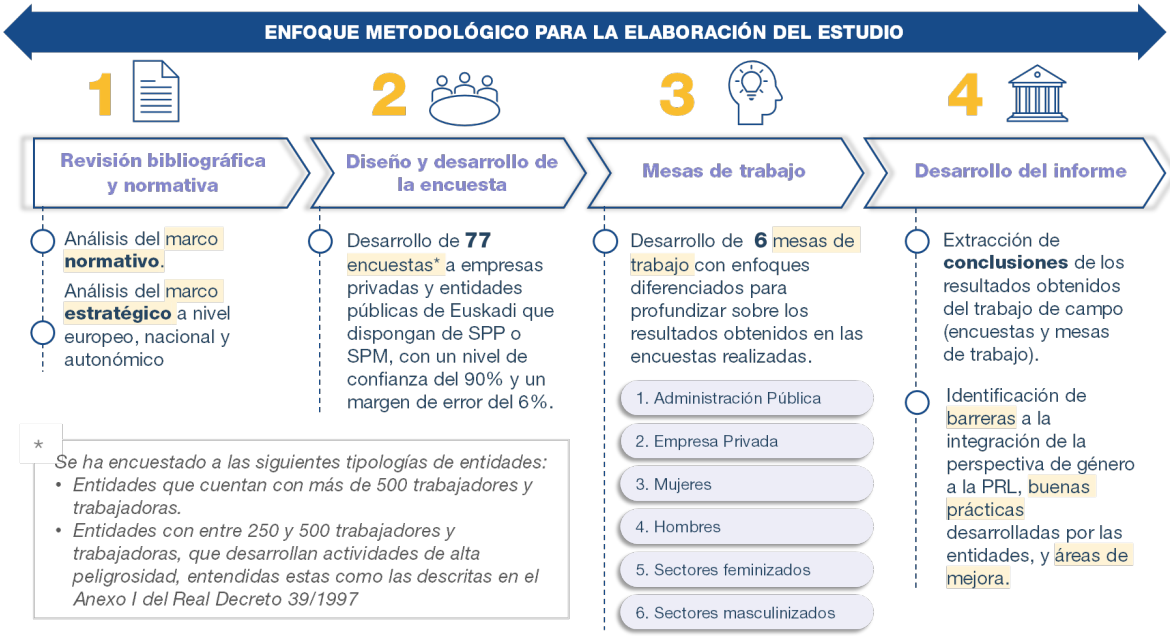


OSALAN
Laneko Segurtasun eta Osasunerako Euskal Erakundea
Instituto Vasco de Seguridad y Salud Laborales

1. Introducción, objetivos y metodología

La incorporación de la perspectiva de género en la prevención de riesgos laborales (PRL) es esencial para promover entornos de trabajo más justos, seguros y eficaces. Las diferencias entre mujeres y hombres (derivadas tanto de factores biológicos como de roles sociales y de desigualdades en las condiciones de empleo y trabajo) hacen necesario abordar la PRL desde un enfoque que integre la igualdad de género.

Este estudio analiza el grado de integración de dicha perspectiva en empresas con actividad en Euskadi que disponen de Servicios de Prevención Propio (SPP) o Servicios de Prevención Mancomunado (SPM). Estas organizaciones, por su capacidad técnica y recursos, representan un entorno propicio para avanzar en la gestión preventiva con enfoque de género. La metodología de trabajo combina análisis cuantitativo (encuestas) y cualitativo (mesas de trabajo), permitiendo una visión integral y realista del estado actual y de las oportunidades de avance en esta materia. A continuación, se presenta con mayor grado de detalle la metodología empleada:



2. Marco normativo y estratégico

El presente marco normativo establece las bases en las que se apoya el estudio y que promueven la igualdad entre hombres y mujeres en la prevención de riesgos laborales. En la siguiente imagen se presenta la legislación vigente en la materia, así como las estrategias a nivel europeo, nacional, y regional que han guiado el estudio:



3. Caracterización de los SPP, SPM y las empresas relacionadas

¿Qué son los SPP y los SPM?

Los Servicios de Prevención Propios (SPP) y Mancomunados (SPM) son estructuras especializadas en materia de prevención de riesgos laborales que deben establecer determinadas empresas en función de su tamaño, actividad o nivel de riesgo. El SPP es obligatorio para organizaciones con más de 500 personas trabajadoras, o entre 250 y 500 si realizan actividades de alta peligrosidad, y debe constituirse como una unidad exclusiva con los recursos necesarios para desarrollar funciones preventivas dentro de la empresa. Por su parte, los SPM pueden ser constituidos por varias empresas que compartan ubicación, sector o pertenezcan a un mismo grupo, y permiten gestionar de forma conjunta la prevención de riesgos laborales, siempre garantizando su eficacia y operatividad. En ambos casos, estos servicios deben cumplir una serie de requisitos técnicos, organizativos y de coordinación establecidos por la normativa vigente.

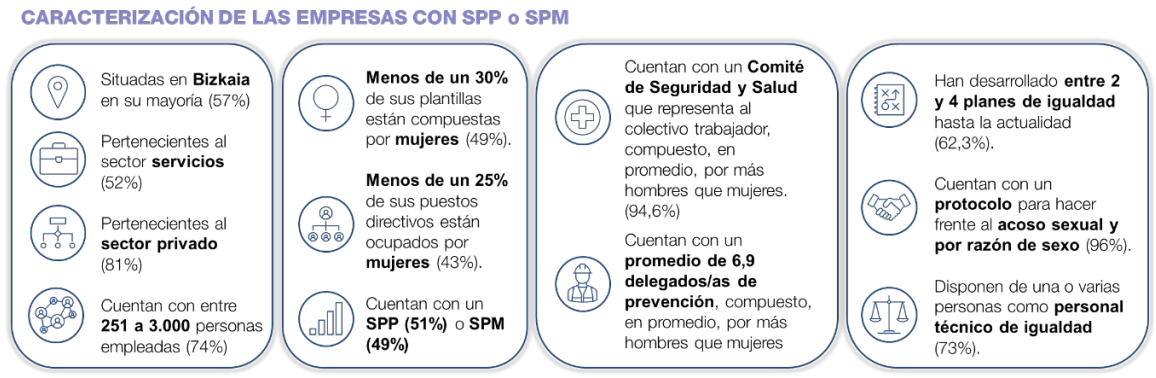
¿Qué empresas cuentan con SPP o SPM en Euskadi?

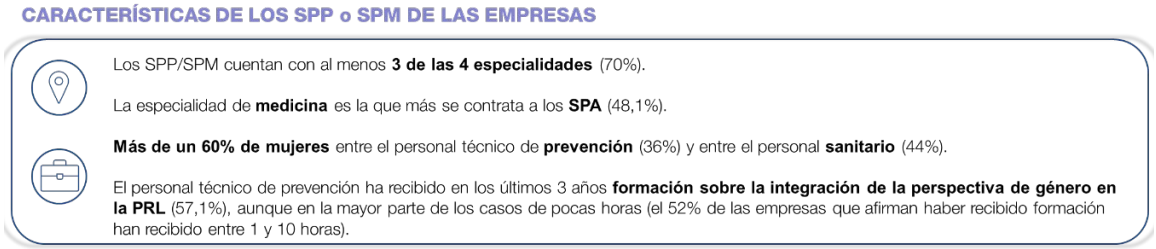
Con el objeto de este estudio, se han identificado un total de 125 empresas activas con centro de trabajo en Euskadi que, de acuerdo con el Real Decreto 39/1997, deben contar con alguno de estos dos servicios. A continuación, se presenta la caracterización de estas empresas:



4. Análisis de la integración de la perspectiva de género en las empresas que cuentan con SPP o SPM: resultados de la encuesta

La fase de encuestas ha permitido caracterizar a las empresas que cuentan con SPP y SPM, así como caracterizar sus respectivos servicios de prevención y evaluar su grado de integración de la perspectiva de género en la prevención de riesgos laborales:





Los resultados obtenidos en la fase cuantitativa del estudio evidencian oportunidades de mejora sobre la integración de la perspectiva de género en la gestión preventiva de las empresas con SPP o SPM en Euskadi. A continuación, se presentan aspectos positivos, negativos y mejorables, obtenidos del análisis de las encuestas:

Fortalezas

- El 59,8% de las empresas tiene un grado de sensibilización medio-alto sobre la integración de la perspectiva de género en la PRL.
- El 91% de las empresas considera que la integración de la perspectiva de género en PRL favorece tanto a hombres como a mujeres.
- La gran mayoría de las empresas (92%) afirman llevar a cabo la evaluación de riesgos a nivel de tarea/operación.
- La mayor parte de las empresas han desarrollado recientemente una evaluación de riesgos psicosociales empleando metodologías cuantitativas estandarizadas y técnicas cualitativas complementarias (67%).
- El 78,2% de las empresas consulta siempre a ambos sexos de forma equilibrada, es decir respetando su porcentaje de presencia en la empresa, sobre aspectos organizativos, clima laboral, dificultades y riesgos que perciben en su desempeño y posibles medidas para mitigarlos.
- El 98,7% de las empresas afirma que se ofrecen exámenes de salud iniciales, periódicos y de retorno tras baja prolongada por motivo de salud independientemente del tipo de contrato (temporal, parcial, relevo, etc.).
- Un 9,29% de las empresas afirman recoger información sobre actividades extralaborales que puedan tener impacto en la salud (doble jornada, exposiciones adicionales a productos de uso doméstico, …) en la historia clínico-laboral.

Aspectos intermedios/mejorables

- Mayor grado de sensibilización a nivel individual (79,3%) que a nivel de empresa (59,8%) sobre la importancia de integrar la perspectiva de género en PRL.
- El 93% de las empresas cuentan con una asignación clara sobre las funciones y responsabilidades en materia preventiva, pero desciende al 48% las que además tienen el mandato de hacerlo desde la perspectiva de género.
- Aunque una amplia mayoría de las empresas (81,82%) indica que sí existe un listado de puestos exentos de riesgos para trabajadoras embarazadas o en período de lactancia, y que además se cuenta con un procedimiento claro para actuar cuando se comunica el embarazo, debería ser el 100% de las empresas, puesto que es una obligación legal.
- El 64% de las empresas cuentan en sus planes de igualdad con un apartado específico sobre PRL desde la perspectiva de género
- Grado de implantación medio/alto del plan de igualdad en la empresa (promedio de 3,64 sobre 5).
- Incorporación parcial y heterogénea de la variable sexo en la recogida de datos, estadísticas y encuestas que realiza la empresa.
- El 63,63% de las empresas encuestadas han lanzado campañas en contra del acoso sexual o por razón de sexo.
- Un 56,7% de los casos de acoso sexual y por razón de sexo fueron gestionados de forma coordinada por igualdad y PRL; un 23,3%, solo por igualdad y un 16,7%, solo por PRL. Un 3,3% afirma que no se resolvió adecuadamente.
- Un 75,32% de las empresas desagrega por sexo los datos del estudio epidemiológico (vigilancia colectiva), aunque solo la mitad analizan e interpretan los datos.
- Aunque el 74% de las empresas solicita información técnica antes de adquirir equipos, menos de la mitad tiene en cuenta si esos suministros pueden provocar riesgos diferentes para mujeres y para hombres.
- Se tiene en cuenta la usabilidad, tanto por parte de hombres como de mujeres, al elegir los equipos y la ropa de trabajo (promedio de 3,87 sobre 5).

Debilidades

- Aún hay un 15,6% de empresas que tiene un grado bajo o medio-bajo de sensibilización sobre la importancia de incorporar la perspectiva de género en la PRL y un 24,7% que tiene un grado medio.
- Existe una escasa implantación de prácticas y actuaciones en la empresa para evitar conductas de discriminación (19% implantación de protocolos ante el acoso sexual y por razón de sexo; 18% declaración de principios; 16% adaptación para la conciliación; 14% uso inclusivo del lenguaje; 12% formación periódica sobre igualdad, etc.).
- Aún hay un 22% de planes de igualdad que no recogen un apartado de PRL desde la perspectiva de género.
- No alcanza el 50% (42,9%) el porcentaje de empresas que indican que consideran las diferencias biológicas, fisiológicas y antropométricas entre mujeres y hombres en la evaluación de riesgos.
- Sobre la identificación de diferencias o desigualdades entre mujeres y hombres en relación a la PRL, menos de la mitad de las empresas (35%) afirman recopilar datos individuales, y, además, no realizan un análisis colectivo desagregado por sexo que permita detectar desigualdades estructurales.
- El método más común para identificar los riesgos menos obvios (acoso sexual, discriminación, doble presencia) es mediante un protocolo formal de denuncias y gestión de quejas (36,9%) y sólo un 13,8% lo hace mediante la evaluación de riesgos.
- Un 39% afirma haber identificado casos de acoso sexual o por razón de sexo.
- Solo un 45,5% de las empresas afirma contar con coordinación sistemática entre el área de PRL e igualdad.
- Si bien, gran parte de las empresas (85,8%) recogen indicadores de cumplimiento de los objetivos de PRL, no los desagregan por sexo (44,2%).
- Aunque una amplia mayoría de las empresas (73%) cuenta con medios para comunicar riesgos o propuestas de mejora, no recogen el dato del sexo de la persona que informa, lo que limita la posibilidad de detectar patrones diferenciados entre mujeres y hombres respecto a la identificación o reporte de riesgos.
- Casi la mitad de las empresas (46,8%) afirman que a la hora de priorizar o implantar medidas preventivas no se tiene en cuenta si afectan por igual a hombres y mujeres, más a los hombres o más a las mujeres.
- El 42,86% de las empresas tienen en cuenta las diferencias físicas entre hombres y mujeres a la hora de elegir equipos de trabajo y EPIs.
- El 40,26% de las empresas no disponen de EPIs diferenciados por sexo.
- El 50,65% afirma que no se tiene en cuenta la salud reproductiva de mujeres y hombres en las evaluaciones de riesgos, más allá de la situación de embarazo y lactancia.
- No llegan al 40% las empresas (34,29%) que tienen en cuenta una descripción detallada del puesto de trabajo atendiendo a las tareas reales en la historia clínico laboral. Aún son menos las que recogen el tipo de contrato y jornada (25%) y las que recogen la existencia de teletrabajo o medidas de conciliación (12,86%).
- Más de la mitad de las empresas (50,6%) no valora que las empresas proveedoras tengan implantadas medidas para la igualdad.
- A pesar de que un 53,25% de las empresas encuestadas cuentan con un plan de formación que incorpora la PRL, tan sólo 36,36% integran la perspectiva de género.

Además, resulta clave destacar que los elementos que las empresas consideran más favorecedores para lograr la integración de la perspectiva de género en la PRL son los siguientes:

Elemento más favorecedor: compromiso y sensibilización de la dirección (26,29%)	Segundo elemento favorecedor: formación y concienciación del personal (25,26%)	Tercer elemento favorecedor: apoyo institucional y normativo (19,07%).

Las dos primeras claves que consideran prioritarias son internas, mientras que la tercera se trata de una clave externa a la entidad. La 4ª y 5ª clave son de nuevo internas (implicación del comité de empresas y del Comité de Seguridad y Salud y participación activa del personal trabajador, con especial énfasis en las trabajadoras, respectivamente).

5. Visión de las empresas: barreras y retos a la integración

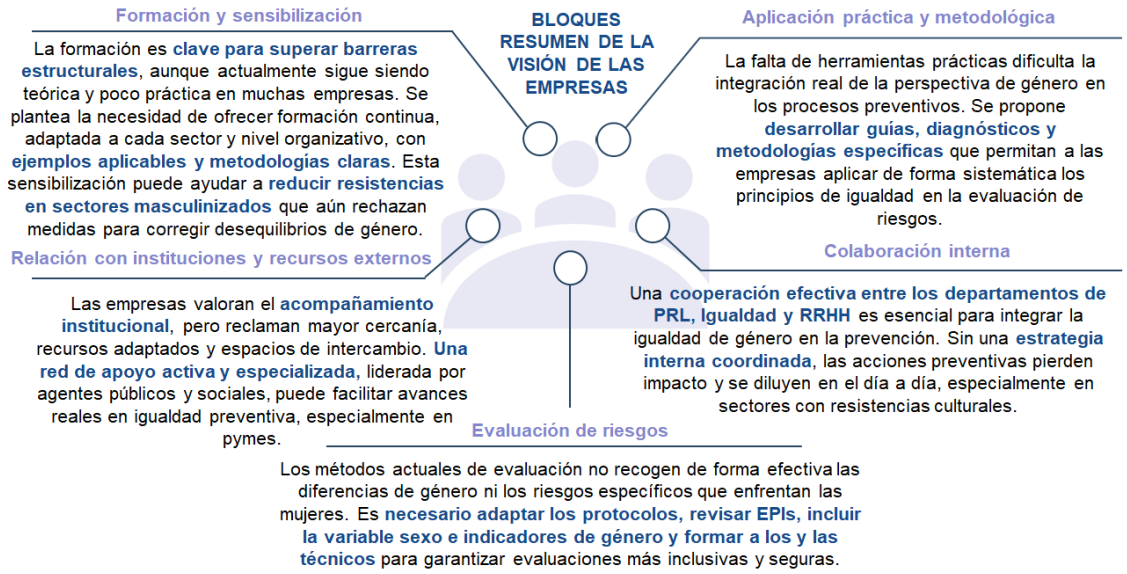
Como parte del estudio, se han desarrollado seis mesas de trabajo con enfoques diferenciados, donde han participado personas de determinadas empresas encuestadas, en las que se ha profundizado sobre los resultados y conclusiones

obtenidas de la fase cuantitativa. Para estas mesas de trabajo, se contó con la participación de personas de diferentes perfiles profesionales de 32 organizaciones que participaron en las convocatorias realizadas para tal fin. Así, las mesas se configuraron bajo estos seis perfiles:

COMPOSICIÓN Y OBJETIVOS DE LOS GRUPOS DE DISCUSIÓN

	GRUPO 1	GRUPO 2	GRUPO 3	GRUPO 4	GRUPO 5	GRUPO 6
¿Quién participó?	Administración Pública	Empresas privadas	Mujeres	Hombres	Sectores/ actividades feminizadas	Sectores/ actividades masculinizadas
¿Qué objetivo perseguía?	La mesa busca recoger las diferencias en cuanto a cómo se aborda la integración de la perspectiva de género en las administraciones públicas frente a las empresas privadas, sin distinguir por sector de actividad		La diferenciación de estas mesas de trabajo en función del sexo de los y las participantes fue, lograr la perspectiva de estos dos colectivos respecto a la necesidad de integrar esta perspectiva en la PRL y cuáles son los principales frenos percibidos para ello.		En estos dos grupos se busca ahondar en las diferencias en el grado de esta integración de la perspectiva de género en sectores históricamente feminizados y en aquellos históricamente masculinizados para observar diferencias entre ambos.	
Principales diferencias	Se observaron diferencias claras entre el sector público y el privado. Mientras que **en las instituciones públicas hay mayor concienciación, formación y compromiso** desde los altos cargos, en el sector privado la implementación es aún escasa y muy desigual según el ámbito de actividad. Se destaca que el **sector público debería liderar** con el ejemplo en esta materia.		Ambos coinciden en que la prevención de riesgos laborales debe adaptarse a las necesidades individuales, más allá del sexo biológico. Las **mujeres detectan carencias en sectores manufactureros**, especialmente en riesgos psicosociales. En cambio, muchos **hombres no perciben desigualdades en la PRL** ni consideran prioritaria la integración de la perspectiva de género, salvo en casos específicos.		Los **sectores feminizados muestran mayor sensibilización**, aunque deben abordar riesgos específicos como agresiones o la doble carga. En los **sectores masculinizados, la baja presencia de mujeres y la cultura organizativa dificultan el cambio**. Aunque ambos coinciden en la necesidad de atraer talento del sexo infrarrepresentado se **observa una mayor resistencia a aplicar medidas específicas para contratar mujeres en sectores masculinizados,** algo que no ocurre a la inversa.	

De las mesas se extrajeron las siguientes conclusiones clave en relación con la visión y necesidades que presentan las empresas:



Las empresas identificaron, además, las siguientes barreras externas e internas para la integración de la perspectiva de género en la prevención de riesgos laborales:



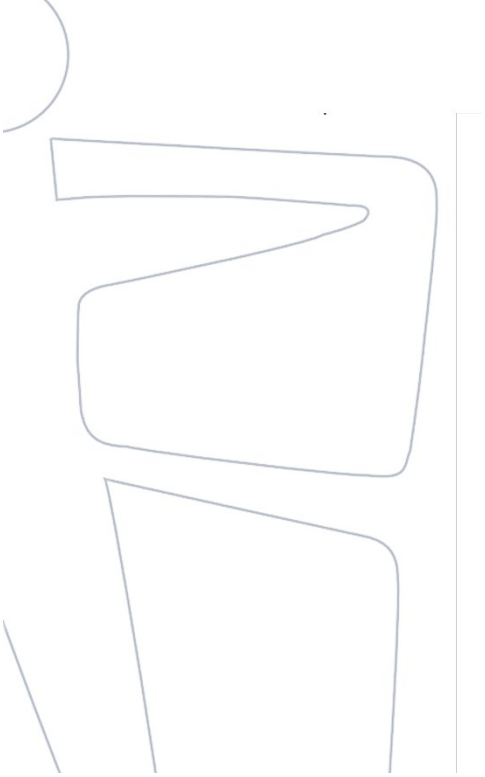
Las mesas sirvieron, además, para identificar buenas prácticas entre las entidades:



6. Líneas de mejora

A partir de las dificultades expresadas por las entidades participantes y las experiencias compartidas en las mesas de trabajo, se identifican varias áreas clave de mejora que permitirían fortalecer la integración de la perspectiva de género en la prevención de riesgos laborales. Estas áreas no solo responden a las barreras detectadas, sino que también recogen aprendizajes de las iniciativas en marcha que pueden servir de referencia para otras organizaciones:





Integración de la **perspectiva de género** en las empresas con Servicio de Prevención Propio (**SPP**) o Servicio de Prevención Mancomunado (**SPM**)

2025

Resumen ejecutivo

OSALAN SERVICIOS CENTRALES
Camino de la Dinamita, s/n (Monte Basatxu)
48903 Barakaldo-Cruces
Tlf.: 944 032 190

CENTRO TERRITORIAL DE ARABA
Pintor Clemente Arraiz, 7
01008 Vitoria-Gasteiz
Tlf: 945 016 800

CENTRO TERRITORIAL DE GIPUZKOA
Maldatxo bidea, s/n
20012 Donostia-San Sebastián
Tlf: 943 023 262

CENTRO TERRITORIAL DE BIZKAIA
Camino de la Dinamita s/n (Monte Basatxu)
48903 Barakaldo-Cruces
Tlf: 944 032 190

OSALAN
Laneko Segurtasun eta Osasunerako Euskal Erakundea
Instituto Vasco de Seguridad y Salud Laborales