

La **prevención** de riesgos laborales desde la perspectiva de **género**



JUNTA DE EXTREMADURA
Consejería de Igualdad y Portavocía



ÍNDICE

1.	INTRODUCCIÓN	3
2.	GÉNERO Y RIESGOS PSICOSOCIALES	7
	2.1. Género y perspectiva de género. ¿A qué nos estamos refiriendo?	8
	2.2. Riesgos Laborales	10
	2.3. Riesgos psicosociales laborales y perspectiva de género	12
	2.4. Plan de prevención y Plan de igualdad	15
	2.4.1. Plan de Prevención de Riesgos Laborales ...	16
3.	CÓMO APLICAR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LAS EMPRESAS: LOS PLANES DE IGUALDAD	19
4.	BUENAS PRÁCTICAS CON PERSPECTIVA DE GÉNERO	25
5.	DECÁLOGO PARA UNA SALUD Y SEGURIDAD LABORAL CON PERSPECTIVA DE GÉNERO	37
	LEGISLACIÓN Y BIBLIOGRAFÍA	41

EDITA:

UGT-Extremadura · La Legua 17 · 06800 Mérida
Tel. 924 485 370 · Fax 924 485 369 · e mail: ugt@extremadura.ugt.org
<http://www.ugtextremadura.org>

Depósito Legal: BA-???-2020





1



INTRODUCCIÓN





La protección de la seguridad y la salud de las personas trabajadoras es un reto permanente para la acción sindical. Son alarmantes los índices de siniestralidad que generan la “no prevención” de los riesgos tanto tradicionales como emergentes, que afectan a trabajadoras y a trabajadores, y además, que no afectan por igual a ambos.

Los constantes cambios técnicos y organizativos en el mundo laboral junto a cambios socioeconómicos, demográficos y políticos han dado lugar a la aparición de nuevos riesgos psicosociales que afectan negativamente a la salud física y psicológica de las personas trabajadoras. Tradicionalmente se han tenido en cuenta los riesgos laborales físicos, obviando factores de tipo psicosocial que también afectan a la salud de trabajadoras y trabajadores. Estos riesgos pueden afectar de manera diferente a cada persona, lo que debe tenerse en cuenta de cara a la prevención de riesgos laborales.

Debido al constante cambio en el mundo laboral están apareciendo nuevas formas de empleo, diferentes puestos de trabajo y versatilidad y cambio de funciones, por lo que la prevención debe ajustarse a esta realidad cambiante. Mención especial vamos a hacer a los riesgos psicosociales, existentes y emergentes.

Partimos de que existen diferencias entre hombres y mujeres en relación a sus trabajos, condiciones laborales y salud laboral; por tanto, los riesgos a los que ambos están expuestos, y más concretamente los riesgos psicosociales, son diferentes. Es por ello que a la hora de identificar estos riesgos lo vamos a hacer *con una perspectiva de género*. Adoptar esta perspectiva redundará en la prevención y la protección de la salud laboral no solo de las mujeres sino de toda la plantilla.

Tradicionalmente las medidas de prevención de riesgos no han tenido una perspectiva de género. Se catalogaba a las mujeres como “grupo de riesgo”, por su condición biológica y las únicas medidas preventivas que se han aplicado en las empresas han ido orientadas única y exclusivamente a la prevención de riesgos centrados en el embarazo y la maternidad. Ni existe una política preventiva desagregada por sexos ni se han tenido en cuenta otros aspectos o condiciones laborales que afectan mayoritariamente a la salud de las mujeres. Ni siquiera los equipos de protección individual están pensados en la fisonomía de la mujer, sino que en su mayoría están pensados en el cuerpo del hombre.



Si bien es cierto que tanto el embarazo como todo lo que tenga que ver con la maternidad y la familia merecen una protección específica, (no olvidemos las obligaciones preventivas que impone a la empresa la legislación sobre seguridad y salud en el trabajo en estas situaciones), también es cierto que no debemos desatender el resto de condiciones laborales y del entorno laboral, ni de los factores ligados a elementos externos al trabajo pero que al interactuar con ellos pueden provocar riesgos en la salud de las trabajadoras.

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, tiene por objeto hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y de oportunidades en todos los ámbitos de la vida, y hace especial mención a la protección de la salud, “Las políticas, estrategias y programas de salud integrarán, en su formulación, desarrollo y evaluación, las distintas necesidades de mujeres y hombres y las medidas necesarias para abordarlas adecuadamente”.

En esta guía nos vamos a centrar en la especial atención que merecen los riesgos psicosociales que sufren las mujeres relacionados con la organización del trabajo tales como el estrés, la violencia en el trabajo, o el acoso, que también viene recogido en la LOIEMH y que además que estos riesgos se dan con mayor frecuencia en sectores muy feminizados como sanidad, servicios, educación, ...

Por ello, hay que incorporar la perspectiva de género en el ámbito de la prevención de riesgos psicosociales (ámbito donde más se ven afectadas las mujeres), desde la evaluación de riesgos hasta la implantación de las medidas preventivas, dotando así de mejores condiciones de salud y seguridad a las mujeres en el trabajo. Para evitar y/o paliar los efectos a la exposición de los factores de riesgo psicosocial en los lugares de trabajo, contamos con dos herramientas básicas: por un lado, los planes de prevención de riesgos y por otro, los planes de igualdad.

Esta publicación se realiza para que delegadas y delegados de prevención, comités de seguridad y salud, población trabajadora en general, y todas las personas que tienen un papel destacado en la Prevención de Riesgos Laborales tengan en cuenta las actuales propuestas preventivas que hay para la identificación y evaluación de los riesgos que afectan individualmente a la mujer trabajadora.





2



GÉNERO Y RIESGOS PSICOSOCIALES





2.1. Género y perspectiva de género. ¿A qué nos estamos refiriendo?

Hasta ahora el modelo productivo se ha caracterizado, en líneas generales, por una socialización del trabajo diferenciada para hombres y mujeres, donde ellos se encargan de la actividad productiva y remunerada, y ellas del trabajo reproductivo, asistencial y no remunerado. (Esto ha impedido el desarrollo profesional de las mujeres y la promoción de la corresponsabilidad de los hombres en el ámbito familiar. También es distintivo del mercado laboral la segregación ocupacional, esto es, existen trabajos feminizados y otros masculinizados, los primeros con peores condiciones laborales respecto a la remuneración, la estabilidad en el empleo o el desarrollo de la carrera profesional.

Los riesgos psicosociales emergentes que afectan más a las mujeres que a los hombres, pueden estar relacionados con salarios más bajos (brecha salarial), menor participación en la toma de decisiones y en los puestos de dirección (segregación vertical), doble presencia tanto en lo familiar como en lo laboral, temor a la pérdida del empleo (por razones de maternidad y familiares), más precariedad laboral, la jornada a tiempo parcial suele ser con frecuencia la fórmula más frecuente (mayor parcialidad), más dificultades de acceso y permanencia en el mercado de trabajo; todo ello contribuye a la aparición de dichos riesgos.

Por otro lado, no la tasa de actividad femenina es más baja, sino que el desempleo afecta más a las mujeres, (tanto el acceso al primer empleo como en el desempleo de larga duración), sin olvidar que son las mujeres las que sufren más acoso laboral y sexual en el trabajo. En términos de prevención el diseño de los puestos de trabajo está mayoritariamente masculinizado. Es evidente que



hay que atajar esta situación, y que hay que hacer efectivos tanto el principio de igualdad como el de salud laboral, recogidos en la LOIEMH.

La necesidad de aplicar la perspectiva de género a la prevención de riesgos laborales se debe a la evidencia creciente de que dichos riesgos y las patologías causadas por estos, afectan de manera desigual a hombres y a mujeres.

El primer paso que debemos dar para aplicar la prevención de riesgos laborales desde una perspectiva de género es evitar la realización del análisis de los riesgos a nivel de “puesto de trabajo” o de “categoría profesional”, ya que esa simplificación impide descubrir segregaciones horizontales encubiertas que pueden sesgar la posterior comparación de efectos en la salud entre hombres y mujeres. Y es que, bajo la misma denominación del puesto, los hombres y las mujeres realizan distintas actividades o presentan grandes diferencias en la dedicación a las tareas que pueden ser determinantes en su nivel de exposición a los riesgos y por lo tanto en los daños que sufrirán las trabajadoras y los trabajadores respectivamente por su exposición.

Todo esto redunda en que a menudo existe una división tradicional de tareas en función del género, por ello, es especialmente importante reflejar en la *Evaluación de Riesgos* el análisis pormenorizado de la actividad real de trabajo, comprobando si los hombres y mujeres que trabajan en un mismo puesto desarrollan las mismas tareas y de la misma manera.



¡RECUERDA!

- ▶ En general, el tratamiento de la salud sigue sin tener perspectiva de género en los Convenios Colectivos. Todos los convenios contienen un capítulo referido a la salud laboral, pero son escasos los que tratan este tema atendiendo a la perspectiva de género.
- ▶ Las únicas ocasiones en las que la salud laboral se percibe atendiendo al sexo de la trabajadora son las relacionadas con la situación de embarazo o de lactancia.



2.2. Riesgos Laborales

La expresión riesgo laboral se refiere a la posibilidad de sufrir algún daño relacionado con el trabajo, que puede manifestarse como enfermedad profesional, patología o lesión. Cada actividad laboral puede conllevar un tipo de riesgo distinto por lo que deben estar evaluados y contemplados en el plan de prevención de riesgos laborales (en adelante PRL) para evitar o minimizar su gravedad. Es obvio que no todas las personas trabajadoras desarrollan sus profesiones en las mismas condiciones.

La Ley de Prevención de Riesgos define como condición de trabajo cualquier característica del mismo que pueda tener una influencia significativa en la generación de riesgos para la seguridad y la salud de las personas trabajadoras. Nos referimos a todo tipo de agentes (físicos, químicos y biológicos que estén presentes en el trabajo) y a las características del trabajo, incluidas las relativas a su organización y ordenación, que influyan en los riesgos a que estén expuestas las personas trabajadoras. Los principales riesgos laborales pueden agruparse en:

- ▶ Riesgos ligados a las condiciones de seguridad
- ▶ Riesgos del medioambiente, físicos o químicos.
- ▶ Riesgos ergonómicos.
- ▶ Riesgos psicosociales: estrés, síndrome de estar quemado en el trabajo, acoso y violencia.

El enfoque neutral de los géneros respecto a la evaluación de riesgos y su prevención puede conllevar otro riesgo más, como es el que las mujeres trabajadoras sean infravaloradas o incluso ignoradas. Por tanto, es necesario incluir los aspectos del género en las evaluaciones de los riesgos, e integrarlos en la prevención de riesgos laborales. En la EVALUACIÓN DE RIESGOS SENSIBLE A LOS GÉNEROS se tendrán en cuenta, sus diferencias y desigualdades. El trabajo, su organización y los equipos usados deberían estar diseñados para adaptarse



a la población trabajadora, y no al revés. La Ley de PRL exige al empresariado aplicar las medidas que integran el deber de prevención, con arreglo a los siguientes principios:

- 1 ▶ Identificación de riesgos
- 2 ▶ Evaluación de riesgos
- 3 ▶ Puesta en práctica de soluciones
- 4 ▶ Supervisión
- 5 ▶ Análisis

Dado que existen diferencias de género en una variedad de aspectos más amplios y relativos a las circunstancias laborales como: el acoso sexual, la discriminación, la participación en la toma de decisiones en el trabajo, y los conflictos entre el trabajo y la vida privada, es necesario un enfoque de todas las interacciones a la prevención de riesgos, e identificar los peligros y riesgos laborales que son más frecuentes entre las mujeres trabajadoras.

PUNTOS CLAVE

- ▶ Mantener el compromiso positivo y serio de los temas de género.
- ▶ Examinar la verdadera situación de trabajo.
- ▶ Conseguir que participen todos los trabajadores y trabajadoras, en todos los niveles.
- ▶ No hacerse ideas preconcebidas sobre cuáles son los riesgos y quién se encuentra en situación de riesgo.

Una vez llegado a este punto del estudio, consideramos necesario resaltar el concepto de los riesgos psicosociales emergentes: “se trata de cualquier riesgo psicosocial que venga causado por nuevos procesos, tecnologías, lugares de trabajo, cambio sociales u organizativos”; tratando de ver cómo afectan éstos a las trabajadoras y a los trabajadores, analizando los mismos desde una perspectiva de género.



¡RECUERDA!

- ▶ Las diferencias entre géneros en las condiciones de trabajo repercuten sobre las diferencias en la salud laboral entre hombres y mujeres.
- ▶ La investigación y toda intervención deben tener en cuenta los verdaderos trabajos que ejercen unos y otras y las diferencias en la exposición y condiciones de trabajo.

2.3. Riesgos psicosociales laborales y perspectiva de género

La división del trabajo está mediatizada por el género y esto conlleva una segregación del mercado laboral, ocupando las mujeres principalmente aquellos trabajos dirigidos al cuidado personal, sector sanitario, así como educativo, en los que hay una mayor incidencia de los riesgos psicosociales.

Las mujeres que trabajan de cara al público, están más expuestas a los riesgos psicosociales. Estas trabajadoras experimentan altos índices de atención sexual no solicitada, comportamientos humillantes, acoso sexual y bullying.

El riesgo de experimentar tanto amenaza como violencia perpetrada es mayor en el sector de la salud, administración pública y defensa, pero se está incrementando en otras profesiones. La violencia y el acoso en el trabajo tiene efectos inmediatos



sobre las mujeres, incluyendo los problemas de falta de motivación, falta de confianza, baja autoestima, depresión, ira, ansiedad, irritabilidad, contribuyendo a la aparición de los trastornos musculo esqueléticos.

Por lo tanto, debido a la segregación del mercado laboral, las mujeres trabajadoras se pueden ver afectadas en mayor medida que los hombres por los siguientes riesgos psicosociales:

- ▶ **Acoso sexual:** “cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico, de naturaleza sexual, que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo” (art. 7.1 Ley 3/2007, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres).
- ▶ **Acoso por razón de sexo:** “cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo” (art. 7.2 Ley 3/2007, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres).
- ▶ **Discriminación por razón de sexo:** por ejemplo, en la promoción a puestos de responsabilidad, brecha salarial, etc.
- ▶ **Dificultades en la conciliación de la vida personal y laboral:** Las mujeres trabajadoras solicitan en mayor proporción que los hombres, reducciones de jornada para el cuidado de familiares dependientes, así como excedencias del puesto de trabajo.
- ▶ **Doble presencia,** es decir, las horas dedicadas tanto al empleo formal como al informal, que incluye las tareas domésticas, el cuidado de familiares, ya sean ascendientes o descendientes y la educación de los hijos. Las mujeres acumulan más horas de trabajo (remunerado + no remunerado) que los hombres.
- ▶ **Mayor precariedad** que los hombres en las condiciones laborales, por ejemplo, problemas de estabilidad laboral asociadas al embarazo, sueldos más bajos para el mismo empleo, menor representación en los puestos de decisión etc.



Para conocer en qué grado afectan los riesgos psicosociales tanto a trabajadoras como a trabajadores, en la empresa debe llevarse a cabo la evaluación de riesgos psicosociales desde la perspectiva de género, así como la planificación de la actividad preventiva en función de las conclusiones extraídas de la evaluación.

Tras las conclusiones de la evaluación de riesgos hay que planificar la actividad preventiva, aplicando las medidas preventivas correspondientes para eliminar o reducir los riesgos psicosociales, estas medidas deberán ser consultadas con la representación de los trabajadores y las trabajadoras.



¡RECUERDA!

- ▶ Normalmente, las medidas preventivas suelen ir encaminadas a conseguir mejoras organizativas, que de forma general afecten a toda la empresa o departamento afectado. En los casos de acoso laboral, las soluciones pueden ser de aplicación general al departamento afectado en caso de percibirse un mal clima laboral generalizado o dirigirse específicamente al caso concreto de acoso en cuestión.
- ▶ Se recomienda que estas medidas preventivas, así como los factores de riesgo a evaluar, se incluyan a través de la negociación colectiva, pudiéndose desarrollar igualmente protocolos contra la violencia laboral debiéndose incluir todos los tipos de acoso laboral (acoso moral, discriminatorio, sexual y/o por razón de sexo), o contra el estrés laboral.

2.4. Plan de prevención y Plan de igualdad

La actividad preventiva de una empresa debe estar integrada en su gestión y esto se lleva a cabo a través del Plan de Prevención de Riesgos Laborales, donde deben incluirse también los riesgos psicosociales.

El Plan de Prevención de Riesgos Laborales y el Plan de Igualdad son dos herramientas básicas para garantizar la incorporación de la perspectiva de género en el ámbito de la seguridad y la salud laboral.

El compromiso con la igualdad de oportunidades es una estrategia básica para garantizar el derecho a la salud de todas las personas trabajadoras, siempre que se tengan en cuenta las necesidades de prevención de riesgos laborales de mujeres y hombres.



2.4.1. PLAN DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

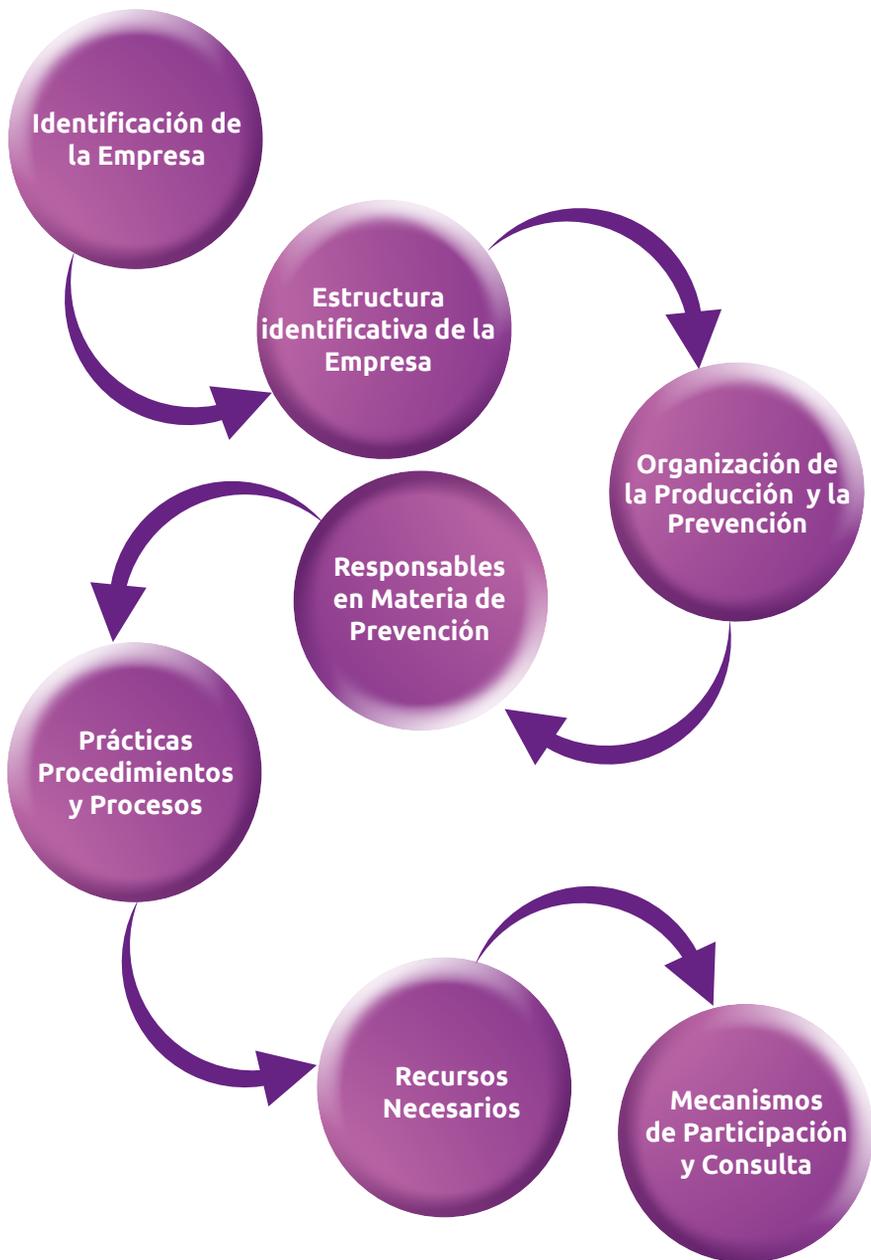
El Plan de prevención de riesgos laborales es la herramienta a través de la cual se integra la actividad preventiva de la empresa en su sistema general de gestión y se establece su política de prevención de riesgos laborales.

El Plan de Prevención debe contener los siguientes elementos:

- ▶ **La estructura organizativa de la empresa.**
- ▶ Identificación de las **funciones y responsabilidades** de cada una de las personas trabajadoras.
- ▶ **Las prácticas y procedimientos** organizativos que existan dentro de la empresa.
- ▶ **Los procesos y recursos** necesarios para realizar la acción de prevención de riesgos en la empresa, en los términos que reglamentariamente se establezcan.

Los instrumentos esenciales para la gestión y aplicación del plan de PRL, que podrán ser llevados a cabo mediante fases programadas, a través de la evaluación de riesgos y la planificación de la acción preventiva.

Tras la evaluación, se llevará a cabo la intervención, cuyo objetivo será evitar los riesgos, o minimizarlos, en caso de que sean inevitables. La intervención ha de realizarse a todos los niveles y el diseño de las estrategias deberá tener en cuenta tanto a las personas trabajadoras como a la organización. *(En el artículo 15 de la LPRL están recogidos los principios de acción preventiva para aplicar las medidas concretas).*







3



**CÓMO APLICAR LA
PERSPECTIVA DE GÉNERO
EN LAS EMPRESAS:**

**LOS PLANES
DE IGUALDAD**





Entre los objetivos prioritarios de la Ley de Igualdad se encuentra la inclusión, por parte de las empresas, de medidas que potencien la igualdad de oportunidades para evitar situaciones de desigualdad entre mujeres y hombres en el acceso, participación y permanencia en todas las prácticas de dicha gestión, y que siguen detectándose en el ámbito laboral, persiguiendo la supresión de estas. Por tanto, debe suponer un principio básico en la política de recursos humanos.

El Plan de Igualdad es una herramienta de trabajo que repercutirá positivamente en las condiciones laborales de la plantilla, hombres y mujeres, y, por lo tanto, en la prevención de los riesgos laborales, dando respuesta a las necesidades reales detectadas por las personas trabajadoras, a través de la implantación de una serie de medidas correctoras. Favorecerá la comunicación interna al implicar a toda la plantilla en el proceso y puesta en marcha, así como a aumentar la productividad gracias una mejor gestión del tiempo y los recursos humanos.

La puesta en marcha de un **Plan de Igualdad** requiere de un recorrido que se articula en torno a distintas **fases**:





Los **objetivos prioritarios** son:

- ▶ Cambiar actitudes que dificultan o impiden la integración de las mujeres en el trabajo en condiciones de igualdad con los hombres.
- ▶ Promover la integración de las trabajadoras, sobre todo en puestos en los que se encuentran infrarrepresentadas.
- ▶ Presencia de ambos sexos en todas las **categorías profesionales**, así como en todos los **niveles jerárquicos**.
- ▶ Crear condiciones de igualdad en las que las mujeres puedan demostrar sus capacidades y habilidades potenciales.
- ▶ Favorecer medidas de conciliación y corresponsabilidad, para adaptar el trabajo a las necesidades de mujeres y hombres de forma que puedan conciliar su vida familiar, personal y laboral.
- ▶ Mejorar las condiciones en materia de salud y prevención de riesgos laborales.





Con carácter previo al Plan de Igualdad, se elaborará un **diagnóstico** de situación (FASE 3) negociado, en su caso, con la representación legal de las personas trabajadoras, que contendrá al menos las siguientes materias, y que nos va a permitir identificar y estimar las desigualdades, dificultades y obstáculos que puedan existir en la empresa para conseguir la igualdad efectiva entre mujeres y hombres:

- **Proceso de selección y contratación**
- **Clasificación profesional**
- **Formación**
- **Promoción profesional**
- **Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial**
- **Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral**
- **Infrarrepresentación femenina**
- **Retribuciones**
- **Prevención del acoso sexual y por razón de sexo**



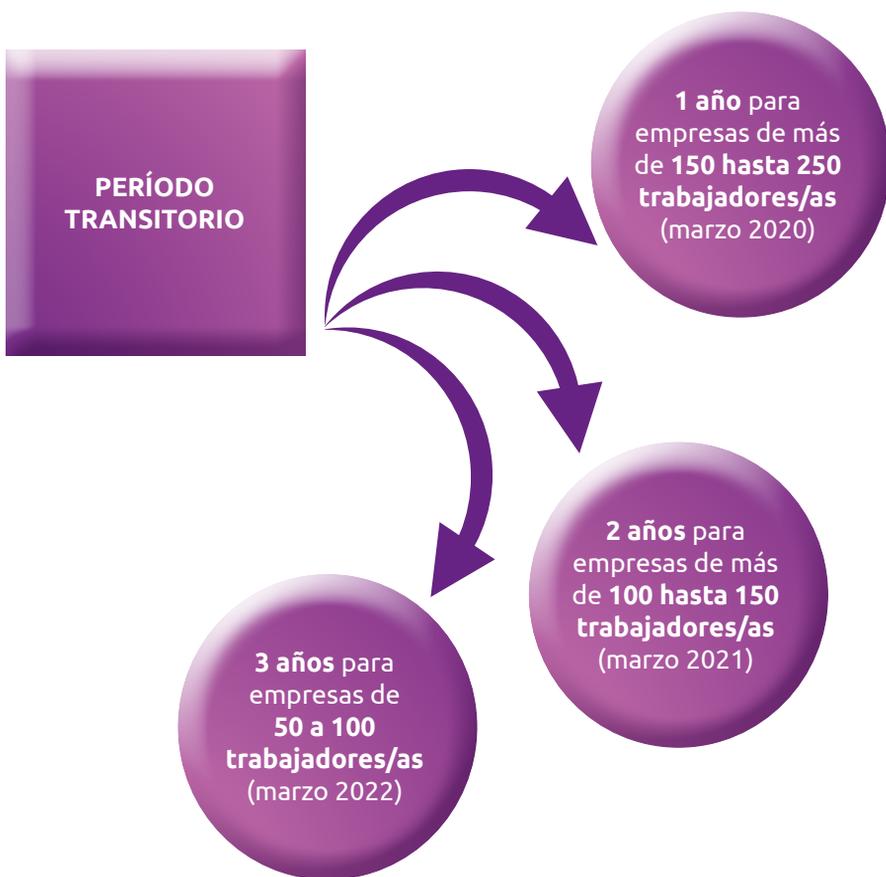
La **elaboración del diagnóstico** se realizará en el seno de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad, para lo cual, la dirección de la empresa facilitará todos los datos e información necesaria para elaborarlo.

Para la consecución de los objetivos, los Planes de Igualdad deben contemplar una serie de **contenidos dirigidos a eliminar los obstáculos que impiden o dificultan la igualdad efectiva de mujeres y hombres**, en concreto fijarán, de acuerdo con el Real Decreto 901//2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro:

- ▶ Partes que lo acuerdan.
- ▶ Ámbito personal, territorial y temporal de la empresa.
- ▶ Informe del diagnóstico de situación de la empresa.
- ▶ Resultados de la auditoría retributiva, en base a lo establecido en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.
- ▶ Objetivos cualitativos y cuantitativos a alcanzar.
- ▶ Descripción de medidas concretas, plazo de ejecución y diseño de indicadores que permitan determinar la evolución de las mismas.
- ▶ Identificación de los medios y recursos, tanto materiales como humanos, necesarios.
- ▶ Calendario de actuaciones para la implantación, seguimiento y evaluación de las medidas.
- ▶ Sistemas eficaces de seguimiento, evaluación y revisión periódica.
- ▶ Composición y funcionamiento de la comisión u órgano paritario encargado del seguimiento, evaluación y revisión del plan de igualdad.
- ▶ Procedimiento de modificación para solventar posibles discrepancias que pudieran surgir durante el desarrollo del plan de igualdad.



En cuanto a la **obligación de negociar planes de igualdad**, tenemos que tener en cuenta que existe un **período transitorio de 3 años a contar desde el 7 de marzo de 2019** (Real Decreto-Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación):





4



**BUENAS
PRÁCTICAS CON
PERSPECTIVA DE
GÉNERO**





Con el concepto de buena práctica en el ámbito laboral nos referimos a aquellas actuaciones concretas que persiguen una mejora en el desarrollo de una empresa y que, facilita que los recursos humanos progresen, es decir, mejorar las condiciones de trabajo, generar un mejor ambiente y consolidar los derechos fundamentales en un contexto de desarrollo económico para la empresa y las personas trabajadoras.

Una buena práctica debe ser evaluada para que posteriormente sea difundida, valorando que ha sido efectiva para mejorar realmente las condiciones de trabajo o, para reducir los riesgos en la misma, y que son aptas para servir de ejemplo a otras empresas.

ELEMENTOS CLAVE PARA LA EVALUACIÓN DE UNA BUENA PRÁCTICA:

ÁREA: administración del trabajo.

Indicadores: Dotación de recursos humanos y administrativos.

Ejemplo de buena práctica empresarial: Creación de un grupo de trabajo formado por representantes de la dirección y de los trabajadores y las trabajadoras para aplicar de forma conjunta un programa de prevención de riesgos psicosociales, que es evaluado de forma periódica.

ÁREA: negociación colectiva.

Indicadores: Acuerdos colectivos, creación de mecanismos de solución de conflictos, introducción de criterios de flexibilidad acordados, mejora de la productividad, avance en la igualdad real.

Ejemplo de buena práctica empresarial: Acción positiva para la contratación de la mujer: acceso al puesto de trabajo en aquellas empresas en las que se realicen contrataciones y la cualificación profesional sea similar, las mismas se realizarán en una proporción de dos mujeres por cada hombre contratado.



Una **BUENA PRÁCTICA DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO** se puede definir como aquella actuación que posibilita una mayor igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en las empresas e instituciones, y en cualquier área, incluyendo con esta perspectiva el **Modelo de Equidad de Género** que centra su atención en las siguientes áreas:

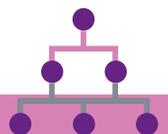
- 1 Compromiso organizacional
- 2 Reclutamiento y selección de personal
- 3 Participación
- 4 Promoción y desarrollo profesional
- 5 Formación y capacitación
- 6 Retribución
- 7 Conciliación de la vida familiar, laboral y personal.
- 8 Prevención
- 9 Acoso laboral
- 10 Acoso sexual y acoso por razón de género. Violencia de género
- 11 Comunicación
- 12 Imagen externa
- 13 Negociación colectiva
- 14 Lenguaje con perspectiva de género



A continuación, describimos una serie de actuaciones concretas que son objeto de mejora en la mayoría de las empresas. Estas actuaciones son denominadas **ACCIONES POSITIVAS**, el Comité para la Igualdad entre mujeres y hombres del Consejo de Europa (1998) las define como:

Las “estrategias destinadas a establecer la igualdad de oportunidades por medio de medidas que permitan contrarrestar o corregir aquellas discriminaciones que son el resultado de prácticas o sistemas sociales”.

Además, son medidas “que serán aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objeto perseguido en cada caso” (artículo 11 de la **Ley Orgánica 3/2007**, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres).



1. COMPROMISO ORGANIZACIONAL

El compromiso organizacional se inicia con un cambio de perspectiva por parte de la empresa, que debe estar alineado con sus valores y apoyado por la dirección, donde lo realmente importante es el talento de todas las personas y su desempeño profesional.

Este compromiso debe formalizarse, asignando a la persona o equipo responsable de llevar a cabo el seguimiento y la evaluación de las actuaciones concretas recogidas en el mismo.

Actuaciones:

- ▶ Participar de una red de empresas comprometidas con la igualdad de oportunidades.
- ▶ Establecer un compromiso con terceros (proveedores, empresas subcontratadas, etc.) de manera que se asegure que estos no realicen prácticas contrarias a la igualdad de oportunidades.



2. RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DE PERSONAL

Este proceso tiene por objeto encontrar a la persona que mejor se adapte al puesto. Se debe garantizar que las personas encargadas tengan formación en perspectiva de género.



Actuaciones:

- ▶ Elaborar una declaración de principios fundamentada en la no discriminación y en la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
- ▶ Utilizar un lenguaje no sexista en la redacción de las ofertas de empleo.
- ▶ Hacer explícito el compromiso de la empresa con la igualdad de oportunidades.
- ▶ Adecuar el contenido de la entrevista a todo tipo de género y garantizar que las pruebas de acceso a los puestos estén libres de sesgos de género, por ejemplo, sobrevalorar habilidades y características culturalmente atribuidas a un sexo.
- ▶ Fomentar la contratación de hombres en puestos de trabajo feminizados y la contratación de mujeres en puestos masculinizados.

3. PARTICIPACIÓN



El objetivo es asegurar que existe una proporción equilibrada de hombres y mujeres en todas las áreas y niveles organizacionales.

Actuaciones:

- ▶ Establecer como objetivo la presencia de mujeres en todos los procesos (reclutamiento, selección, formación y promoción).
- ▶ Contratar a favor de las mujeres en igualdad de capacidades y méritos, hasta lograr la equidad.



4. PROMOCIÓN Y DESARROLLO PROFESIONAL



A través de la promoción se puede avanzar en la escala profesional, para lo que debe existir transparencia en el proceso, objetividad en los criterios y valoración del mérito.

Actuaciones:

- ▶ Desarrollar actuaciones que fomenten la promoción de las mujeres a puestos de responsabilidad.
- ▶ Objetivar los criterios de ascenso en el convenio o acuerdo colectivo entre empresa y personas trabajadoras.
- ▶ Considerar en la evaluación del desempeño la calidad del trabajo en vez de la cantidad de tiempo empleado o la mera presencialidad.
- ▶ Evitar la existencia de sesgos de género al aplicar los criterios objetivos de promoción. Asegurarse de que no existan desigualdades en dichos criterios.



5. FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN

La formación continua debe dotar a las personas trabajadoras de nuevas competencias que les permitan adaptarse a los cambios laborales, y debe tener en cuenta las necesidades de toda la plantilla. Esto es especialmente importante en el caso de las mujeres que son las que en mayor proporción pasan períodos fuera del mercado laboral o reducen su jornada para dedicarse al cuidado de otras personas.

Actuaciones:

- ▶ Realizar formación en igualdad de género para toda la plantilla y especialmente para los puestos de mando y responsables de igualdad.
- ▶ Hacer uso de opciones formativas en línea, semipresenciales o posibilitar la compensación de horas de formación fuera de la jornada laboral como horas de trabajo efectivo.



- ▶ Posibilitar la actualización profesional de mujeres que vayan a reincorporarse a sus puestos tras un período de ausencia por cuidado de menores o personas dependientes.
- ▶ Incluir formación específica para el sexo menos representado, como por ejemplo la formación de liderazgo femenino.

6. RETRIBUCIÓN



Con la publicación del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, se resalta la importancia del **trabajo de igual valor**, es decir,

que a igual trabajo se perciba igual salario, tanto en el caso de las mujeres como en el de los hombres. Significa que la remuneración debe ser la misma, no solamente cuando un trabajo sea igual a otro, sino, además, cuando se trate de trabajos diferentes en los que “la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, los factores estrictamente relacionados con su desempeño y las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo en realidad sean equivalentes”, supongan un valor idéntico.

Actuaciones:

- ▶ Revisar los criterios para la clasificación de los trabajos de igual valor.
- ▶ Elaborar informes salariales desagregados por sexos.
- ▶ Revisar los criterios que conforman la estructura salarial (salario base, cada uno de los complementos y cada una de las percepciones extrasalariales), interviniendo en la eliminación de posibles brechas salariales.

La BRECHA SALARIAL implica que las mujeres tienen un salario inferior por hora, que suman menos horas de trabajo remunerado y que participan en menor medida en el empleo. Combatir esta brecha evitará los sesgos de género (OIT, 2009).



7. CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR, LABORAL Y PERSONAL.



Las medidas de conciliación siguen siendo solicitadas mayoritariamente por las mujeres, lo que repercute negativamente en sus posibilidades de promoción y el desarrollo de su carrera profesional. Así queda reflejado en un estudio de 2016, presentado por el Consejo General del Poder Judicial (CGPJ), donde se afirma que la conciliación es “cosa de mujeres” y sirve “para cuidar de los hijos”, ya que el 98% de los recursos se plantean por este asunto, lo que “es motivo de preocupación en cuanto al avance de la corresponsabilidad en la conciliación”.

Actuaciones:

- ▶ Adaptar las jornadas de trabajo: la distribución de horas semanales, elección de turnos por parte de las personas trabajadoras, turnos de trabajo coincidentes con horarios escolares.
- ▶ Contar de manera permanente con un espacio físico en la empresa, o compartido por varias empresas con ubicación cercana para la atención profesional de menores (guarderías, ludotecas) y personas dependientes (centros de día).
- ▶ Evaluar las necesidades de conciliación de toda la plantilla teniendo en cuenta la información de las personas trabajadoras.
- ▶ Dirigir las medidas a toda la plantilla, fomentando el uso de estas por parte de los hombres.
- ▶ Garantizar la cobertura de puestos, funciones o tareas vacantes por la solicitud de permisos, bajas, reducciones de jornada, etc.
- ▶ Elaborar un catálogo de las medidas de conciliación en la empresa y realizar la difusión a toda la plantilla.



8. PREVENCIÓN



Es importante tener en cuenta la perspectiva de género en la prevención y atender a las características diferenciales de mujeres y hombres, por ejemplo, las cuestiones reproductivas.

Actuaciones:

- ▶ Atender a las diferencias que existen en los riesgos laborales para hombres y para mujeres, revisando los indicadores de accidentabilidad y siniestralidad en clave de género.
- ▶ En caso de embarazo, considerar los desplazamientos como riesgos, desarrollar actuaciones preventivas para evitar riesgos por embarazo, maternidad y lactancia; establecer protocolos de sustitución en puestos no compatibles con estas circunstancias.
- ▶ Tener en cuenta las características anatómicas diferentes de mujeres y hombres en la ergonomía del puesto de trabajo.
- ▶ Evitar estereotipos en los uniformes de trabajo.



9. ACOSO LABORAL

Consiste en un continuado maltrato verbal y moral que recibe cualquier persona trabajadora por parte de otra u otras personas trabajadoras con el objetivo de desestabilizar psicológicamente a la víctima de manera que afecte a su desempeño, desarrollo e imagen profesional, y finalmente que esta abandone la organización.

Actuaciones:

- ▶ Ofrecer información y formar a toda la plantilla sobre el acoso y la violencia en el trabajo.



- ▶ Establecer una comisión o persona responsable que se encargue del seguimiento e investigación de las denuncias e informar a todas las personas para que sepan a quién dirigirse si lo necesitan.
- ▶ Considerar el acoso como falta muy grave.

10. ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE GÉNERO. VIOLENCIA DE GÉNERO



La distinción fundamental entre estos dos tipos de acoso, que también pueden darse en el ámbito laboral, se basa en que en el acoso sexual el comportamiento del perpetrador tiene una implicación sexual, mientras que el acoso por razón de sexo no la tiene.

Actuaciones:

- ▶ Procurar procedimientos de prevención del acoso sexual o por razón de sexo como códigos de buenas prácticas, campañas informativas, acciones de sensibilización y formación.
- ▶ Desarrollar un protocolo de actuación es estos casos. Debe garantizarse la confidencialidad y prohibir cualquier represalia a las personas que intervengan en el proceso.
- ▶ Dotar de competencias a la comisión de igualdad para llevar a cabo el protocolo de actuación en caso de acoso sexual y por razón de sexo (prevención, intervención y sanciones).
- ▶ Ampliar los derechos laborales legalmente establecidos para víctimas de violencia de género.



11. COMUNICACIÓN

Es esencial para hacer visible el compromiso de la organización con la igualdad de oportunidades entre todas las personas trabajadoras, e informar así, a toda la plantilla de los valores de la organización, así como para fomentar el compromiso con dichos valores y cultura empresarial.



Actuaciones:

- ▶ Establecer políticas de comunicación no sexista, en las que se incluya una revisión, desde la perspectiva de género, del material impreso, publicidad, servicios, etc.
- ▶ Establecer canales de comunicación permanentes sobre la integración de la igualdad de oportunidades entre ambos sexos; por ejemplo, la creación de un buzón de sugerencias, una sección en el boletín informativo o en el tablón de anuncios.

12. IMAGEN EXTERNA

La organización también proyecta una imagen al exterior, la cual debe estar acorde a sus valores y cultura empresarial.



Actuaciones:

- ▶ Participar en foros donde se intercambian experiencias en materia de igualdad de oportunidades.
- ▶ Conseguir distintivos de reconocimientos en igualdad de oportunidades como el de "Igualdad en la Empresa", "Entidad Colaboradora en Igualdad de Oportunidades", reconocimiento de buenas prácticas, etc.

13. NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Constituye una herramienta para la lucha contra la discriminación. Las medidas de igualdad de oportunidades deben ser pactadas y estar reguladas en la negociación colectiva.



Actuaciones:

- ▶ Mejorar la estabilidad en los contratos: favorecer a las personas trabajadoras con contrato fijo-discontinuo, de la propia empresa para acceder a los puestos de trabajo a tiempo completo (las mujeres son las que en mayor proporción tienen contratos a tiempo parcial).
- ▶ Conceder permisos por asistencia a cursos de preparación al parto, tanto a las mujeres como a los hombres.
- ▶ Permiso por el tiempo indispensable para acompañar a consulta médica a un menor o persona dependiente a cargo.

14. LENGUAJE CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

El lenguaje sexista es la utilización discriminatoria que se hace del lenguaje por razón de sexo. Con su uso crea y perpetúa determinados estereotipos, es necesario que el lenguaje sea inclusivo y con perspectiva de género.



Actuaciones:

- ▶ Incluir la perspectiva de género en la descripción y designación de puestos de trabajo.
- ▶ Utilizar un lenguaje no sexista en la elaboración de todos los documentos e imagen de la empresa, tanto internos como externos.
- ▶ Desarrollar estrategias de publicidad y venta no sexistas.
- ▶ Realizar acciones de sensibilización para toda la plantilla sobre la utilización de un lenguaje e imagen no sexista.



6



DECÁLOGO PARA UNA
SALUD Y SEGURIDAD
LABORAL CON
PERSPECTIVA DE
GÉNERO





1

Las desigualdades de género en el entorno laboral llevan a que la exposición a los riesgos laborales sea diferente para las mujeres y los hombres, lo que crea la necesidad de **incorporar la perspectiva de género** en la intervención preventiva en el ámbito de la seguridad y la salud para **ser efectiva y real**.

2

Las mujeres trabajadoras tienen mejor estado de salud que las que no trabajan. Aun así, los **efectos de la doble jornada y las peores condiciones laborales** a las que están sometidas **hacen que su estado de salud sea peor que el de los hombres en la misma situación**.

3

Las desigualdades de género también **condicionan la exposición a los riesgos laborales de los hombres**, por ejemplo, presentan una mayor incidencia de lesiones por accidente de trabajo y sufren en mayor medida de los riesgos asociados a largas jornadas de trabajo.

4

Para mejorar la **detección y la identificación de enfermedades laborales** hay que **introducir la perspectiva de género de manera transversal** e impulsar estudios e investigaciones específicas.

5

Los factores de riesgo ergonómico a los que están expuestas muchas mujeres se ven agravados por el **diseño inadecuado de los puestos de trabajo**. Para reducir dicha exposición **hay que adaptar el puesto de trabajo a cada personal y realizar una correcta organización de las tareas**.



6

Una **adecuada organización del tiempo en el trabajo**, que haga **compatibles la vida personal y la vida laboral** y **facilite la corresponsabilidad**, contribuye a **reducir los riesgos psicosociales** y a **asegurar la motivación y la productividad en el trabajo**.

7

Las **medidas preventivas** tienen que **dirigirse** a reducir la exposición a **todo tipo de factores de riesgo**, tanto **psicosociales como ergonómicos e higiénicos**, no centrándose exclusivamente en los accidentes de trabajo.

8

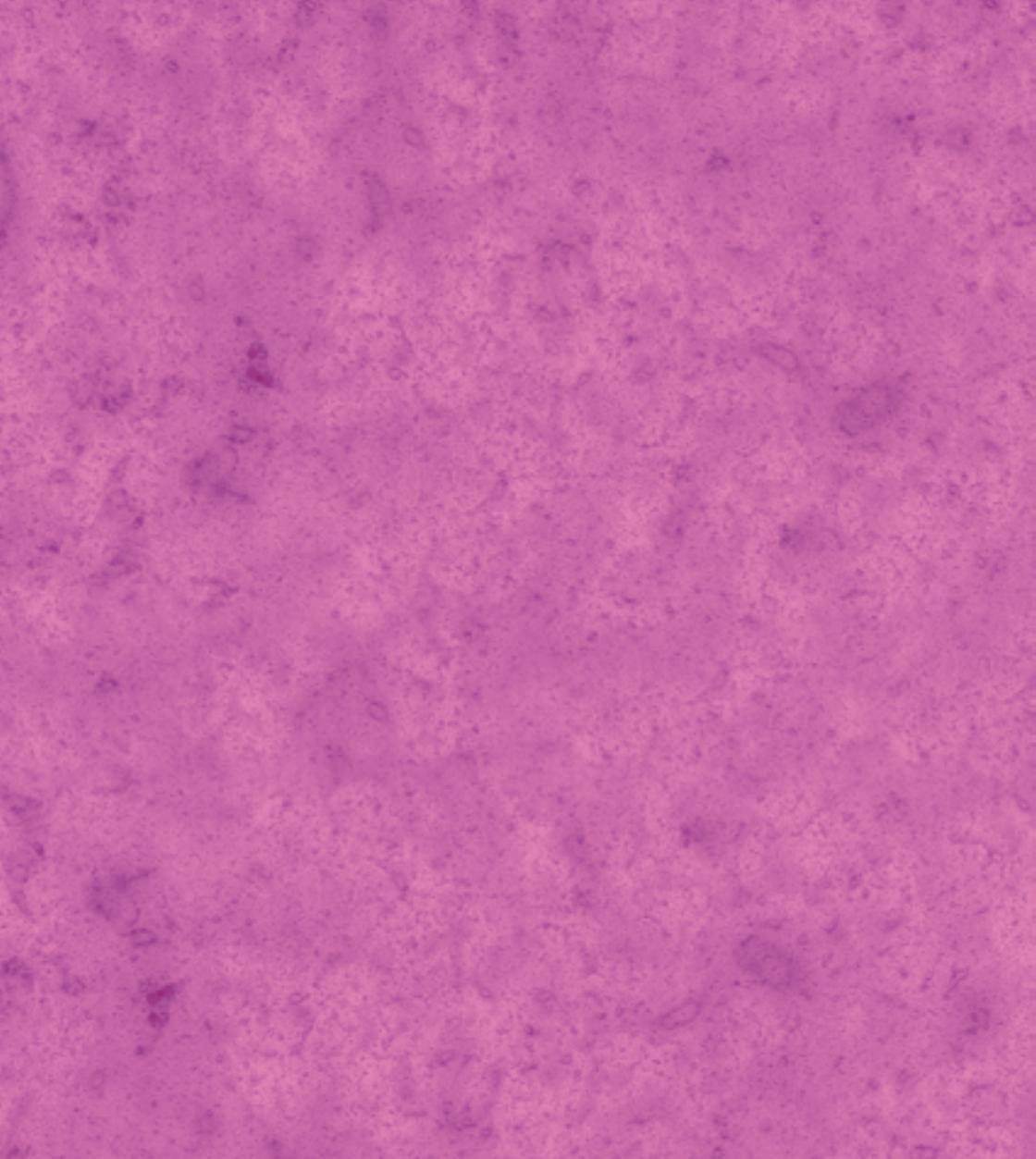
El **Plan de Prevención de Riesgos Laborales** y el **Plan de Igualdad**, son dos **herramientas necesarias para garantizar la incorporación de la perspectiva de género en el ámbito de la seguridad y la salud laboral**, y la **coordinación e interrelación** entre ambos planes es necesaria para la **buena gestión de la prevención**.

9

El **compromiso con la igualdad de oportunidades** es una **estrategia básica para garantizar el derecho a la salud de todas las personas trabajadoras**, siempre que se tengan en cuenta las necesidades de prevención de riesgos laborales de mujeres y hombres.

10

Cuando la **prevención de riesgos laborales es efectiva**, tanto para las mujeres como para los hombres, **la calidad del trabajo mejora** y el desarrollo, tanto social como económico, de un país aumenta, ya que todas las personas aportan el máximo de su potencial.





LEGISLACIÓN Y BIBLIOGRAFÍA



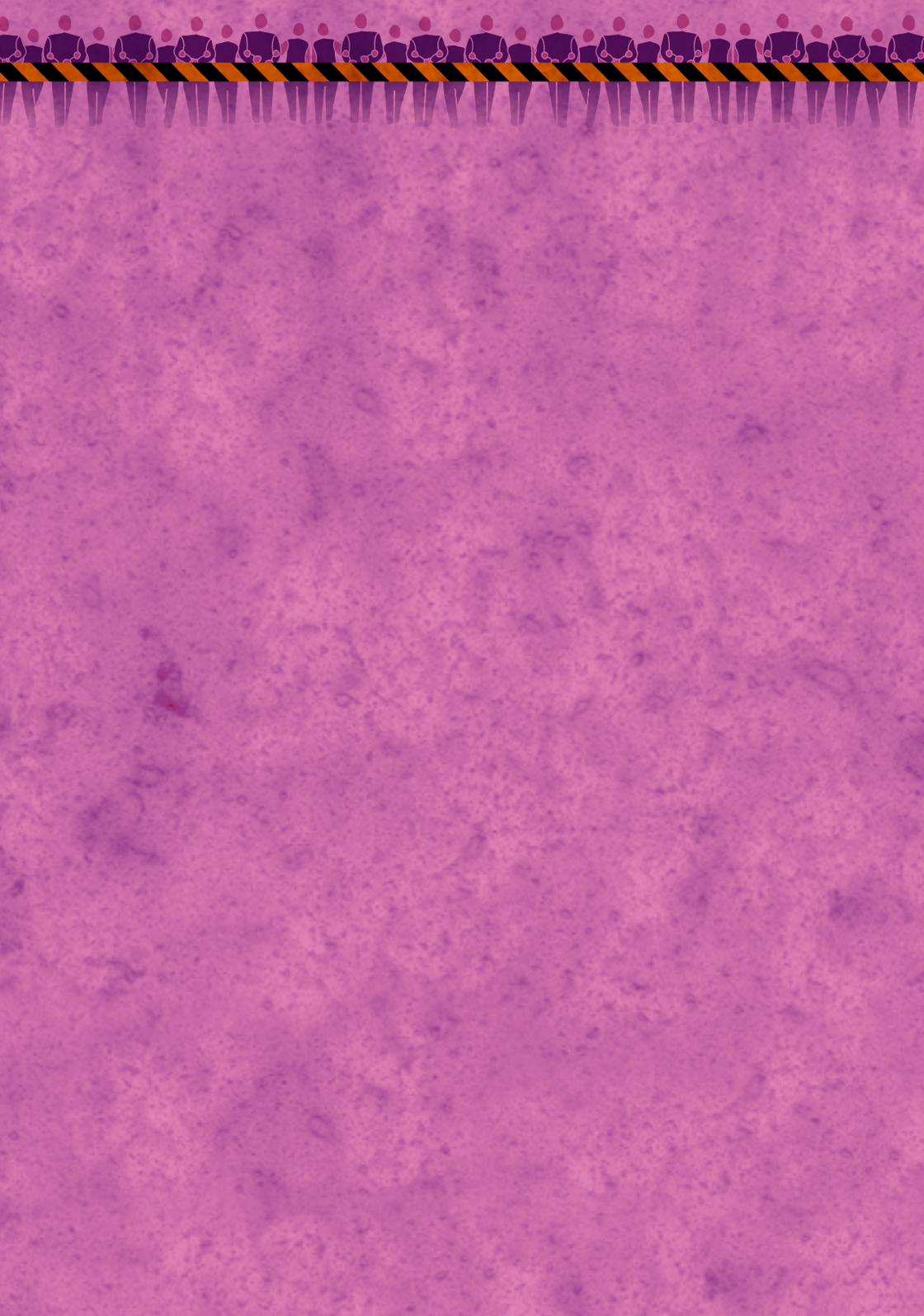


Legislación

- ▶ Ley Orgánica de Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres de 22 de marzo de 2007 (LOIEMH).
- ▶ REAL DECRETO-LEY 6/2019, DE 1 DE MARZO de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.
- ▶ Real Decreto 901//2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro.
- ▶ Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

Bibliografía

- ▶ Cuadernillo Informativo de PRL: PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES EN EL COLECTIVO DE MUJER TRABAJADORA, Secretaría de Salud Laboral y Desarrollo Territorial UGT-Madrid 2016.
- ▶ Guía Género y Riesgos Psicosociales en el trabajo, Secretaría de Salud Laboral y Medio Ambiente UGT-Madrid 2018.
- ▶ La perspectiva de género en la prevención de Riesgos Laborales, Secretaría de Salud Laboral y Medio Ambiente UGT-Madrid 2019.
- ▶ GUÍA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES EN EL TRABAJO, Salud Laboral UGT Castilla-La Mancha 2019.





SI NECESITAS RECIBIR INFORMACIÓN
Y/O ASESORAMIENTO

PUEDES DIRIGIRTE A LA **OFICINA DE
IGUALDAD DE GÉNERO EN
EL EMPLEO** DE UGT EXTREMADURA

Calle La Legua, 17 (Mérida)

Teléfonos:

924 48 53 60 / 924 48 53 70

Correo electrónico:

porlaigualdad@extremadura.ugt.org



Extremadura

inex
instituto de la mujer
de extremadura

JUNTA DE EXTREMADURA

Consejería de Igualdad y Portavocía