

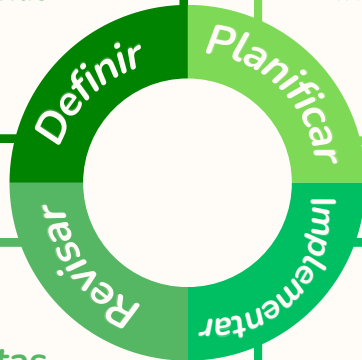
Buenas prácticas para la Gestión Preventiva con Perspectiva de Género

Definir herramientas

- Estadísticas de género
- Consulta a personas clave en género

Planificar herramientas

- Diseño de actuaciones
- Indicadores de género



Revisar herramientas

- Monitorizar programas de género
- Evaluar programas de género

Implementar herramientas

- Entrenamiento en igualdad de género
- Sensibilización institucional de la perspectiva de género

Perspectiva de género: Bienestar Psicológico y Salud Mental



Queremos identificar *las diferencias entre mujeres y hombres* en relación a los *riesgos laborales, el bienestar y la salud en el trabajo*, para visibilizar dichas diferencias, e intervenir proponiendo acciones de mejora cuando dichas diferencias se convierten en desigualdades.

Buenas prácticas

Concienciar sobre la importancia de conocer la salud mental (SM)

¿Se adopta un enfoque de género para abordar las cuestiones relacionadas con la SM?

- Se cuenta con recursos de personas de referencia para monitorizar y evaluar el estado de SM de las mujeres y hombres que trabajan en la empresa
- Se considera que la SM es un asunto relevante para el desarrollo organizacional

Sensibilizar acerca de la necesidad de cuidar la salud mental

¿Se desarrollan acciones para sensibilizar sobre la necesidad de cuidar la SM dentro y fuera del trabajo?

- Se aborda la necesidad de promover recursos para fortalecer la SM y seguridad psicológica
- Periódicamente se realizan jornadas, seminarios y se facilita información para sensibilizar acerca de la importancia de la SM ofreciendo información desagregada por género
- Se dan a conocer los resultados de informes técnicos que evalúan los riesgos psicosociales, indicando de manera diferencial aquellos que afectan predominantemente a las mujeres trabajadoras o a los hombres

Evaluar factores de riesgo que deterioran la salud mental

¿Se miden de manera desagregada por género los factores que pueden mermar la SM en el trabajo?

- Existen indicadores específicos para evaluar los riesgos psicosociales en los puestos de trabajo ocupados mayoritariamente por mujeres
- Se desarrollan sistemas para evaluar los riesgos psicosociales que afectan a las mujeres de la empresa/institución con más intensidad
- Se cuenta con asesoramiento especializado para evaluar la SM.

Implementación de acciones preventivas

¿Se ejecutan acciones para minimizar los riesgos psicosociales que afectan de manera desigual a mujeres y hombres?

- Existen acciones concretas para evaluar la presión/exigencias en los puestos de trabajo con menos responsabilidad, temporales y peor remunerados, ocupados mayoritariamente por mujeres
- Se desarrollan iniciativas para corregir los puestos de trabajo con escaso control de la persona que lo ocupa, sobre el desarrollo de sus tareas
- Se dispone de recursos que explican dónde y cómo acceder a equipos especializados en materia de SM, a los que pueden acudir las mujeres y los hombres que lo necesiten

Implementación de acciones correctoras

¿Se ejecutan medidas para cambiar las condiciones de trabajo que impactan de manera desproporcionada a la SM de las mujeres?

- Existen medidas específicas para potenciar la SM, la seguridad psicológica y el bienestar de las mujeres en el trabajo
- Con frecuencia se implantan acciones para mejorar las relaciones interpersonales en el trabajo
- Se desarrollan actividades para mejorar el clima de los equipos de trabajo

Evaluar factores de protección que afectan a la salud mental

¿Se evalúan de manera desagregada por género los factores que pueden potenciar la SM y el bienestar en el trabajo?

- La gestión preventiva cuenta con personas responsables de conocer y evaluar los factores que contribuyen a promover la SM, la seguridad psicológica, y el bienestar
- Las mujeres participan en el sistema de evaluación y detección de los factores de protección de la SM
- La gestión preventiva se preocupa por conocer los factores individuales, grupales y organizacionales que contribuyen a promover la SM y el bienestar
- Se miden periódicamente y de manera desagregada en función del género los factores que contribuyen a potenciar la SM y el bienestar

Conocer los problemas comunes de salud mental en el trabajo

¿La organización se preocupa y aborda los problemas relacionados con el estrés y el burnout?

- La gestión preventiva aborda con naturalidad cuestiones relacionadas con el estrés y la fatiga mental que se asocia a puestos con menor responsabilidad, temporales y peor remunerados, ocupados predominantemente por mujeres
- La gestión preventiva y los puestos directivos consideran los efectos negativos derivados de una exposición continuada a una elevada presión
- Existen indicadores para conocer la incidencia del burnout en puestos de trabajo ocupados predominantemente por mujeres

Identificar las enfermedades de salud mental en el trabajo

¿La gestión preventiva aborda e interviene en cuestiones relacionadas con la ansiedad, la depresión, el consumo abusivo de sustancias y el suicidio?

- Se cuenta con sistemas de monitoreo que permiten detectar problemas de ansiedad vinculados a las condiciones de trabajo
- Se analizan de manera desagregada por género la proporción de bajas laborales por ansiedad y/o depresión derivados de las condiciones de trabajo
- La gestión preventiva y la supervisión disponen de sistemas para conocer la proporción de bajas laborales derivadas de problemas de SM desagregados por género
- La gestión preventiva presta atención a los cambios de comportamiento (p.ej., retraerse en exceso) que pueden asociarse a trastornos severos de la SM
- Se habla con naturalidad del problema que supone el suicidio para la sociedad en su conjunto

Crear resiliencia con relación a la salud mental

¿Se llevan a cabo actuaciones para promover el bienestar y la SM en el trabajo?

- La gestión preventiva promueve hábitos de vida saludables teniendo en cuenta las preferencias de cada género y ofreciendo o potenciando actividades atractivas según sus preferencias como el ejercicio físico, las pausas periódicas y la alimentación sana
- La gestión preventiva potencia que los empleados/as duerman las horas necesarias
- La gestión preventiva se interesa y potencia el bienestar de sus empleados/as
- La gestión preventiva promueve medidas para que los empleados/as puedan desconectar del trabajo fuera de la jornada laboral
- Periódicamente se realizan informes que incluyen buenas prácticas basadas en experiencias reales para abordar la salud mental