



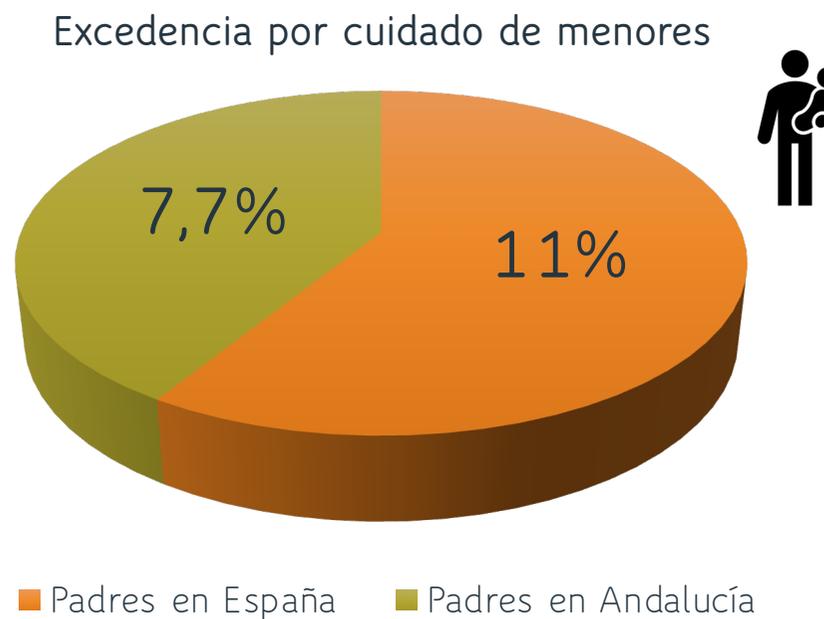
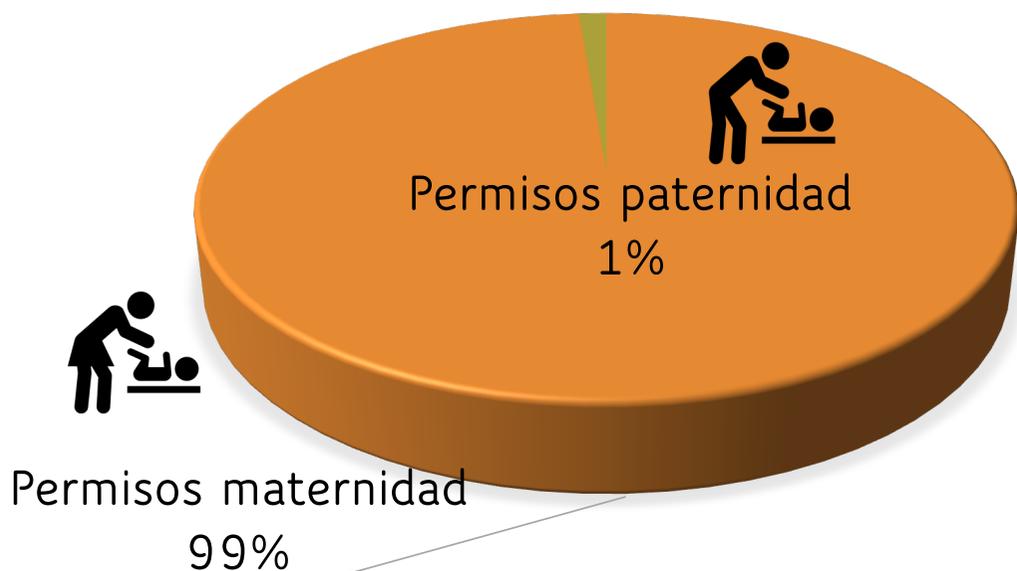
Gestión preventiva con Perspectiva de Género: DIGEN y la conciliación trabajo- vida personal

DRA. INÉS MARTÍNEZ-CORTS

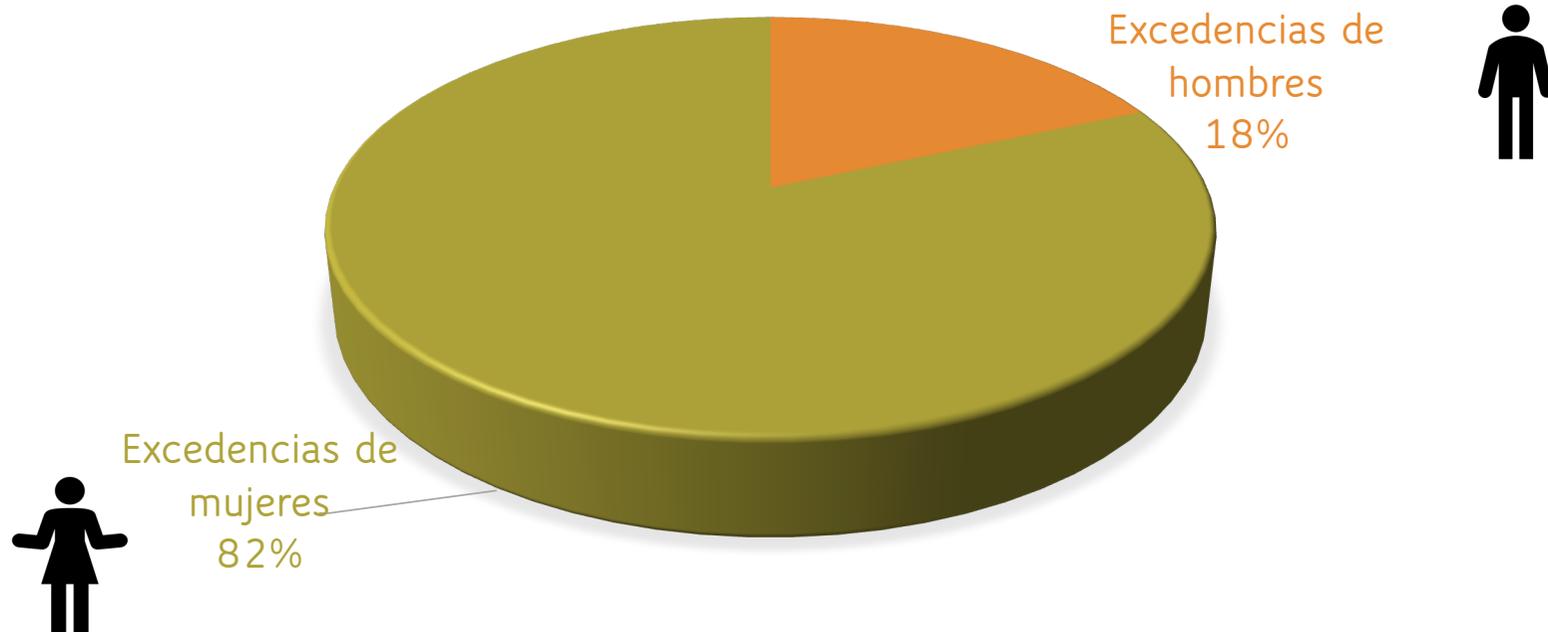
UNIVERSIDAD DE SEVILLA



Permisos de maternidad y de paternidad y excedencias



Excedencias por cuidado de familiares



Familias monoparentales



I Estrategia de Conciliación de Andalucía

Distribución de los tiempos

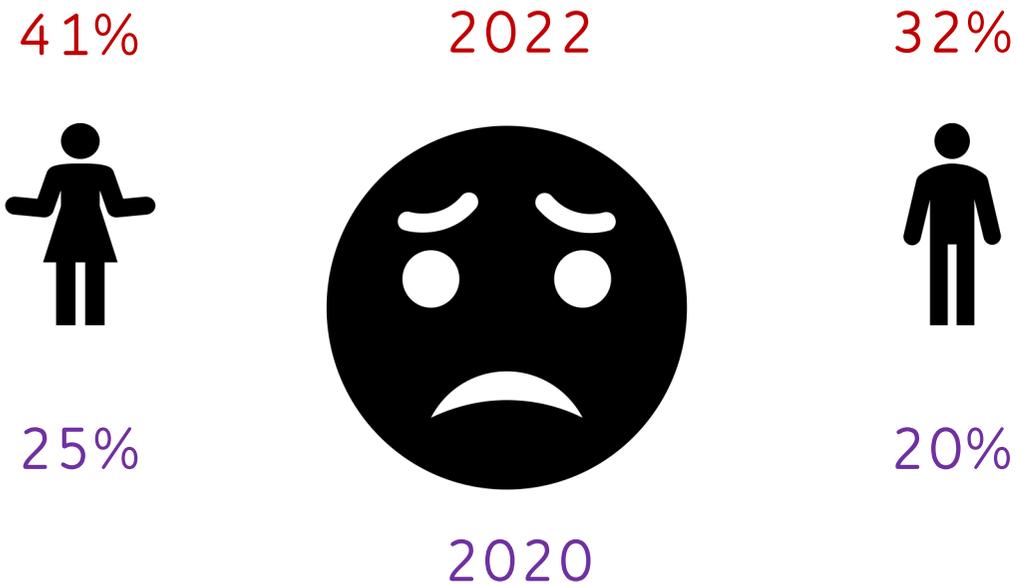


22 horas



8 horas

Conflicto trabajo-familia

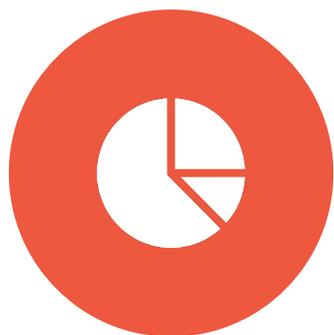


12 Retos de género en el ámbito de la conciliación

- 👍 Conciliación más allá de la familia
- 👍 Sensibilización en visión positiva de la conciliación
- 👍 Redefinición de los beneficios de la conciliación para la organización
- 👍 Conciliación como derecho
- 👍 Reducir el Síndrome de la Impostora
- 👍 Cambio en la definición del «ideal worker»

- 👍 Reducir el estigma de la flexibilidad
- 👍 La persona que supervisa como ejemplo
- 👍 Apoyo de los miembros del grupo de trabajo
- 👍 Nombrar personal de apoyo a la conciliación
- 👍 Visibilizar políticas de conciliación para atraer talento
- 👍 Acciones de transparencia

¿Qué es el proyecto DIGEN?



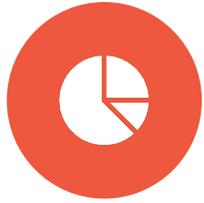
ANTECEDENTES



METODOLOGÍA



HERRAMIENTA



ANTECEDENTES



Marco estratégico de la UE sobre seguridad y salud en el trabajo 2021-2027



Estrategia de Salud Mental del Sistema Nacional de Salud

Período 2022-2026



Objetivos:

- Identificar las diferencias entre mujeres y hombres con relación a los riesgos laborales, el bienestar y la salud en el trabajo e intervenir proponiendo acciones de mejora cuando dichas diferencias se convierten en desigualdades
- Incorporar la perspectiva de género en los procesos de evaluación de riesgos y en el análisis de las condiciones de trabajo para crear puestos de trabajo saludables para todas las personas





METODOLOGÍA

- **Primera fase** orientada a:
 - a) Identificación y definición de los retos a abordar para lograr la transversalidad de género en la salud y el bienestar en el trabajo
 - b) Consulta a informantes clave sobre buenas prácticas con relación a dichos retos, en el entorno andaluz (entrevistas)
 - c) Preguntas para la elaboración de herramienta de autodiagnóstico (grupos de discusión)
 - d) Divulgación y sensibilización de dichas buenas prácticas (webinars, jornadas)
- En una **segunda fase** se aborda la planificación para implementar buenas prácticas, mediante el diseño de actuaciones orientadas a entrenar, sensibilizar y familiarizar con la perspectiva de género en la promoción de la salud y el bienestar en el trabajo



HERRAMIENTA

Guía para el Diagnóstico de la Integración de la perspectiva de Género (DIGEN)

- **9 Retos que se pueden evaluar de manera independiente**





HERRAMIENTA

Escala para el Diagnóstico de la Integración de la perspectiva de Género (DIGEN)

- **Buena práctica:** Aspectos identificados en cada reto en los que debe estar presente la perspectiva de género
- **Indicador:** Cómo sabremos si estamos incluyendo la perspectiva de género

BUENA PRÁCTICA Reclutamiento y selección

INDICADOR	1	2	3	4	5	NP
¿Se incluye la perspectiva de género en los procesos de reclutamiento y selección?						

BUENA PRÁCTICA Sistema de remuneración y estructura salarial

INDICADOR	1	2	3	4	5	NP
¿Existe igualdad salarial entre hombres y mujeres?						



HERRAMIENTA

Escala para el Diagnóstico de la Integración de la perspectiva de Género (DIGEN)

- **Descriptor:** elementos a través de los que podemos saber si estamos incluyendo la perspectiva de género en esta buena práctica

BUENA PRÁCTICA Sensibilizar acerca de la necesidad de cuidar la salud mental

INDICADOR	1	2	3	4	5	NP
¿Se desarrollan acciones para sensibilizar sobre la necesidad de cuidar la salud mental dentro y fuera del trabajo?						
Descriptor: Se aborda la necesidad de promover recursos para fortalecer la salud mental y la seguridad psicológica del personal Periódicamente se realizan jornadas, seminarios y se facilita información para sensibilizar acerca de la importancia de la salud mental 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						

PUNTUACIÓN

1	2	3	4	5	NP
NUNCA	POCAS VECES	ALGUNAS VECES	BASTANTE S VECES	SIEMPRE	NO PROCEDE

Herramienta DIGEN para la conciliación trabajo-vida personal.



7 BUENAS PRÁCTICAS



7 INDICADORES



25 DESCRIPTORES

Reto para el bienestar psicológico y la salud mental

- ✓ Este reto está conformado por 7 buenas prácticas
 1. La conciliación del trabajo con todas las esferas de la vida privada
 2. Favorecer una visión positiva de la conciliación
 3. Especificar cómo las medidas de conciliación benefician a la organización
 4. Prevenir estigmas de género relacionadas con la conciliación y sus consecuencias
 5. La persona que supervisa como ejemplo para la conciliación
 6. A El apoyo de los compañeros o las compañeras
 7. Nombrar personal de apoyo a la conciliación

BUENA PRÁCTICA

Especificar cómo las medidas de conciliación benefician a la organización

BUENA PRÁCTICA

INDICADOR

1 2 3 4 5 NP

¿Se parte del análisis de las necesidades de conciliación libres de sesgo de género y se analiza cómo su satisfacción contribuye al rendimiento organizacional?

INDICADOR

Descriptor:

Se analizan las necesidades de conciliación de todas las personas de la organización independientemente de su sexo y de su carga familiar

Se analiza el impacto de la satisfacción de las necesidades de conciliación en el bienestar de las personas trabajadoras

Se analiza el impacto de la satisfacción de las necesidades de conciliación en los resultados organizacionales

Existen indicadores de eficacia de las medidas de conciliación en las encuestas de clima y de PRL

DESCRIPTORES

BUENA PRÁCTICA

Prevenir estigmas de género relacionadas con la conciliación y sus consecuencias

BUENA PRÁCTICA

INDICADOR

1 2 3 4 5 NP

¿Se trata de reducir el estigma de la mujer impostora, el del trabajador ideal, y el estigma de la flexibilidad?

INDICADOR

Descriptor:

Existe algún tipo de control de los sesgos de género en las evaluaciones del desempeño

Existe formación para la supervisión en materia de sesgos de género y su efecto en la evaluación del desempeño.

Existen datos desagregados por género que relacionen promociones y desarrollo de carrera de las personas con las medidas de conciliación disfrutadas

Existe un control horario para evitar alargar la jornada laboral más allá de lo especificado en los contratos, cuando no es inevitable por alguna situación excepcional

Se informa periódicamente con datos desagregados por género, etnia y antigüedad del personal que trabaja de forma flexible (tiempo y lugar) y las medidas de conciliación que utiliza el personal en la organización.

Se visibiliza de alguna manera el logro de las personas que trabajan de manera flexible

DESCRIPTORES

BUENA PRÁCTICA

La persona que supervisa como ejemplo para la conciliación

BUENA PRÁCTICA

INDICADOR

¿Las personas que supervisan los equipos de trabajo muestran con su ejemplo las normas y conductas que valoran en los miembros de sus equipos?

1	2	3	4	5	NP

INDICADOR

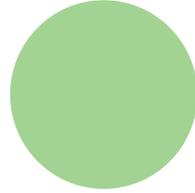
Descriptores:

La alta dirección adopta estrategias para conciliar su vida personal y laboral

Existe algún premio o forma de visibilidad para la supervisión que concilia

Existe algún análisis de la relación entre las medidas de conciliación que utiliza la supervisión y los miembros de su equipo/departamento/unidad

DESCRIPTORES



Muchas gracias por su atención.

Pueden contactarme en corts@us.es

Más información:

<https://www.juntadeandalucia.es/organismos/iaprl/areas/investigacion/laogen.html>

DRA. INES MARTINEZ-CORTS

