

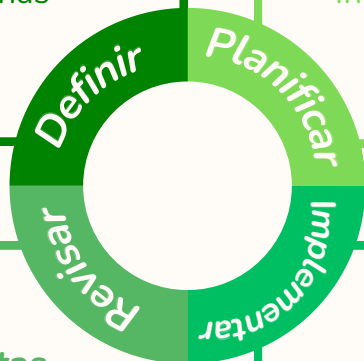
# Buenas prácticas para la Gestión Preventiva con Perspectiva de Género

## 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: Conciliación trabajo-vida personal



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



## La conciliación del trabajo con todas las esferas de la vida privada

¿Se favorece la conciliación de todas las personas de la organización tengan o no carga familiar?

- Existen medidas de conciliación para personas sin hijos/as a cargo
- Todas las personas de la organización (independientemente de si tienen personas a cargo) conocen y pueden utilizar las medidas de conciliación trabajo-vida personal
- Se fomenta el conocimiento de las medidas de conciliación entre todas las personas de la organización
- Se proponen actividades de voluntariado, deportivas u otras que favorezcan la participación de las personas en actividades extralaborales



## Prevenir estigmas de género relacionadas con la conciliación y sus consecuencias

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

- 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



## Nombrar personal de apoyo a la conciliación

¿Se identifican personas en la organización, libres de sesgos de género, que faciliten el conocimiento, el acceso y el uso de las medidas de conciliación a todas las personas?

- La gestión preventiva facilita una figura de enlace de la conciliación trabajo-vida personal que medie entre la persona solicitante y la organización/supervisión/equipo
- En la Comisión de Igualdad, existe la figura de facilitador/a de la conciliación



## Favorecer una visión positiva de la conciliación

¿Se fomenta una visión positiva de la conciliación que ayude a que las mujeres no sean estigmatizadas?

- Se identifican los beneficios que tiene conciliar el trabajo y la vida personal para las personas y para la organización
- Se comunican de alguna manera a la organización, al personal, a los stakeholders o a futuros miembros de la organización los beneficios de la conciliación trabajo-vida personal
- Se incluyen en los anuncios de empleo la naturaleza y el grado de flexibilidad y otras medidas de conciliación que se ofrece para ese puesto



## Especificar cómo las medidas de conciliación benefician a la organización

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

- 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
- Se analiza el impacto de la movilidad (medios que se utilizan para el desplazamiento, número y horario de los desplazamientos) de las personas que utilizan medidas de flexibilidad horaria y de lugar de trabajo, en su bienestar y en la sostenibilidad medioambiental.
- Existen indicadores de eficacia de las medidas de conciliación en las encuestas de clima y de PRL



## La persona que supervisa como ejemplo para la conciliación

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

- 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



## El apoyo de los/as compañeros/as

¿Se fomenta el apoyo de los/as compañeros/as para la conciliación?

- Se fomentan las reuniones formales para comunicar al equipo las necesidades de conciliación que tienen todos sus miembros
- Se establece algún tipo de estrategia de colaboración para satisfacer las necesidades de conciliación de todas las personas del equipo.
- La supervisión facilita la comunicación entre los miembros del equipo para gestionar sus necesidades de conciliación