

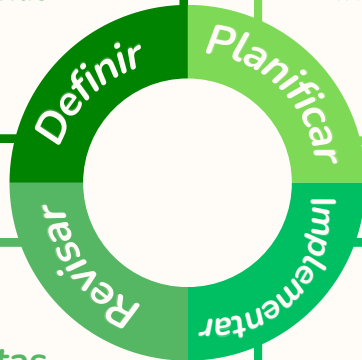
Buenas prácticas para la Gestión Preventiva con Perspectiva de Género

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: Diversidad e Interseccionalidad



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



Sensibilización y formación

¿La empresa/institución forma a su personal en materia de diversidad?

- Se forma a los equipos directivos sobre los beneficios de la diversidad para la empresa/institución (e.g., en términos de reputación, creatividad, etc.)
- Se desarrollan programas formativos y educativos especializados para todo el personal sobre igualdad, diversidad e inclusión (en materia de sesgos inconscientes, igualdad de oportunidades, diversidad en general, liderazgo inclusivo, etc.)
- Se establece la formación en diversidad no como una actividad puntual, marginal, voluntaria o no reconocida fuera del horario laboral
- La diversidad entra de forma transversal en todas las actividades de formación



Promoción y desarrollo de carrera

¿Se adopta un enfoque inclusivo en los procesos de promoción y desarrollo?

- Se pone a disposición de todo el personal oportunidades de formación y desarrollo
- Las decisiones relativas a la promoción del personal se basan en el mérito
- Se garantiza la presencia de los grupos vulnerables en los órganos directivos y de toma de decisiones
- Existen indicadores sobre porcentajes de colectivos vulnerables presentes a distintos niveles jerárquicos o en distintas áreas organizacionales, niveles de abandono de dichos colectivos, etc.



Comunicación

¿La comunicación interna y externa es inclusiva?

- Se promueve una comunicación inclusiva y libre de estereotipos dentro de la empresa/institución
- Se utiliza un lenguaje inclusivo, no excluyente, en formularios, comunicaciones internas y externas, publicidad y redes sociales, webs, etc.
- Se promueven los eventos relacionados con la inclusión e igualdad a través de los canales de comunicación organizacionales



Cultura organizacional

¿Se promueve una cultura inclusiva, segura y libre de discriminación?

- Se fomenta el desarrollo de una cultura organizacional que promueva la igualdad, la diversidad y la inclusión en el lugar de trabajo
- Se promueven prácticas de diversidad que generan percepciones compartidas sobre la medida en que la empresa/institución es justa e incluye a todo el personal
- Se crean espacios laborales donde cada persona pueda expresar su autenticidad sin miedo a ser víctima de actos negativos
- La organización física del espacio, así como las normas relacionadas con la vestimenta no discrimina ningún colectivo vulnerable



Igualdad en el salario

¿Existe igualdad salarial más allá del grupo de pertenencia del/ la empleado/a?

- Existen indicadores y procedimientos para comprobar periódicamente que todas las personas que realizan el mismo trabajo tengan iguales pagas, beneficios y términos y condiciones en sus contratos de trabajo, con independencia de su género, edad, discapacidad, raza o religión
- Las remuneraciones variables se asignan siguiendo criterios objetivos basados en el mérito



Situaciones de discriminación o acoso

¿Existen procedimientos para actuar frente a situaciones de discriminación?

- Se consideran seriamente y se da cauce a las quejas de intimidación, acoso y discriminación por parte de compañeros de trabajo, clientes, proveedores, usuarios y cualquier otra persona, en el curso de las actividades laborales de la empresa/institución
- Existen procedimientos claros y canales de confianza para que las personas que se sienten víctimas de discriminación puedan acceder a ellos para plantear su problema
- Se comunica a todo el personal cómo se pueden encauzar las quejas en caso de discriminación



Políticas y prácticas organizacionales

¿Existen políticas y prácticas específicas de diversidad e inclusión?

- Existe a nivel organizacional una clara política de gestión de la diversidad e inclusión, que permita evidenciar claramente el posicionamiento de la empresa/institución con respecto al tema
- La dirección respalda estas políticas hacia el resto de la empresa o institución
- Se establece la diversidad como un valor añadido para cada empleado/a y un recurso valioso para la empresa/institución
- Se implementan prácticas, en línea con las políticas de diversidad de la organización, que permitan llevar a cabo actuaciones concretas para favorecer la inclusión de los colectivos vulnerables (e.g., programas de formación, mentoring, acceso a la información y la participación en la toma de decisiones; procedimientos de resolución de conflictos; facilitación de la comunicación etc.)
- Se realizan actividades y eventos que fomenten la inclusión en el lugar de trabajo
- Se fomenta que se creen redes de apoyo informales y formales dentro de la organización



Acceso a las medidas sociales de la empresa/institución

¿Existe igualdad de acceso a medidas sociales?

- Se permite que todas las personas, más allá de su sexo, orientación sexual, identidad de género, religión, etc. tengan acceso a las medidas sociales ofertadas por la organización (e.g., medidas de conciliación)
- En caso de licencia o permiso por paternidad/maternidad, se facilita que las personas implicadas no se pierdan oportunidades laborales o de formación, y que estén informadas sobre cualquier asunto importante y/o cambios en su puesto de trabajo