

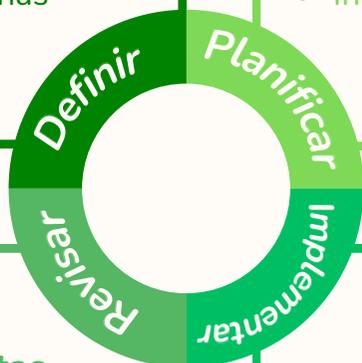
# Buenas prácticas para la Gestión Preventiva con Perspectiva de Género

## 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