

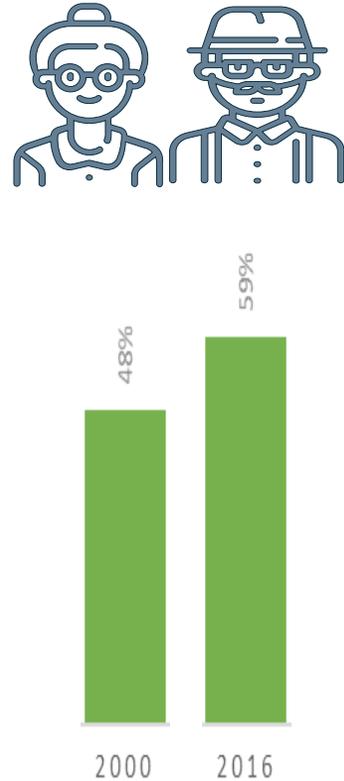
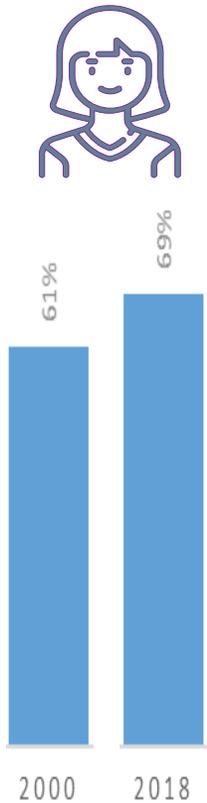
Gestión preventiva con perspectiva de género: el reto de diversidad e interseccionalidad.

Dra. Donatella
Di Marco
Universidad de
Sevilla



**Cambios en la
composición
del mercado
laboral.
Procesos
aceleradores:**

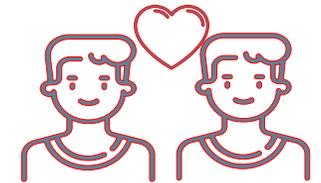
Aumento de la diversidad laboral en los países de la OCDE:



15%



1/10



Actitudes

OCDE, 2020



Normativa en contra de la discriminación

Procesos discriminatorios dentro de las organizaciones



-12
%

Menos probabilidades de desempeñar un trabajo remunerado.



-27
%

En 16 países de la OCDE, su tasa de empleo es inferior a la de las personas sin discapacidad.



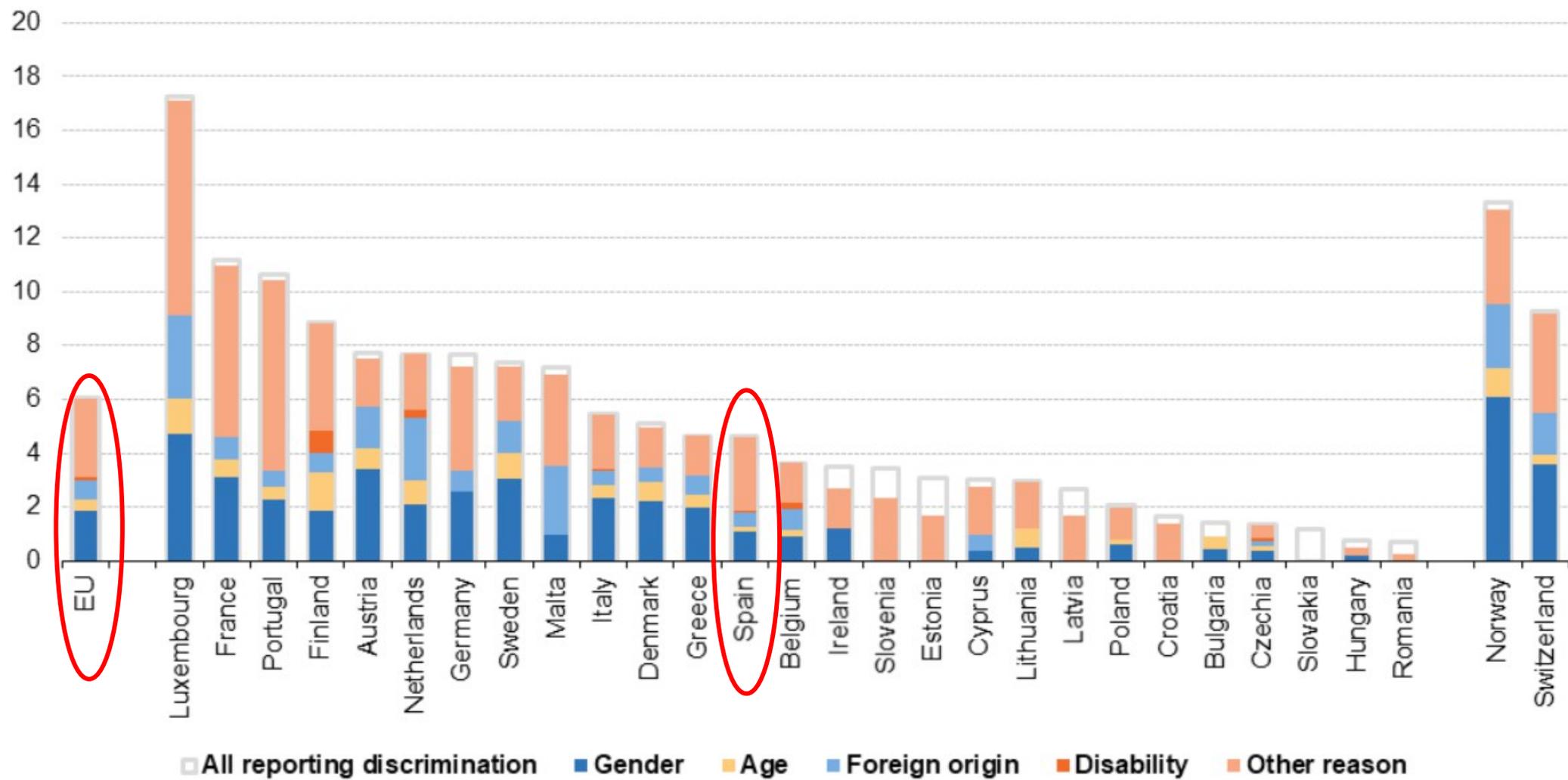
+50
%

En la UE, la tasa de desempleo juvenil de los hijos de migrantes es superior a la de los hijos de personas no migrantes.



-10
%

Los candidatos LGB tienen la mitad de las probabilidades de ser invitados a una entrevista de trabajo que sus homólogos heterosexuales, y se les ofrecen salarios más bajos.

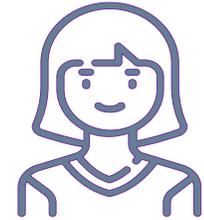


Some categories of discrimination are not shown at this level of detail due to very low data reliability. Information on data reliability flags is available in the attached to the article excel file.

Source: Eurostat (online data code: lfs0_21disc01)

Diversidad y género: interseccionalidad

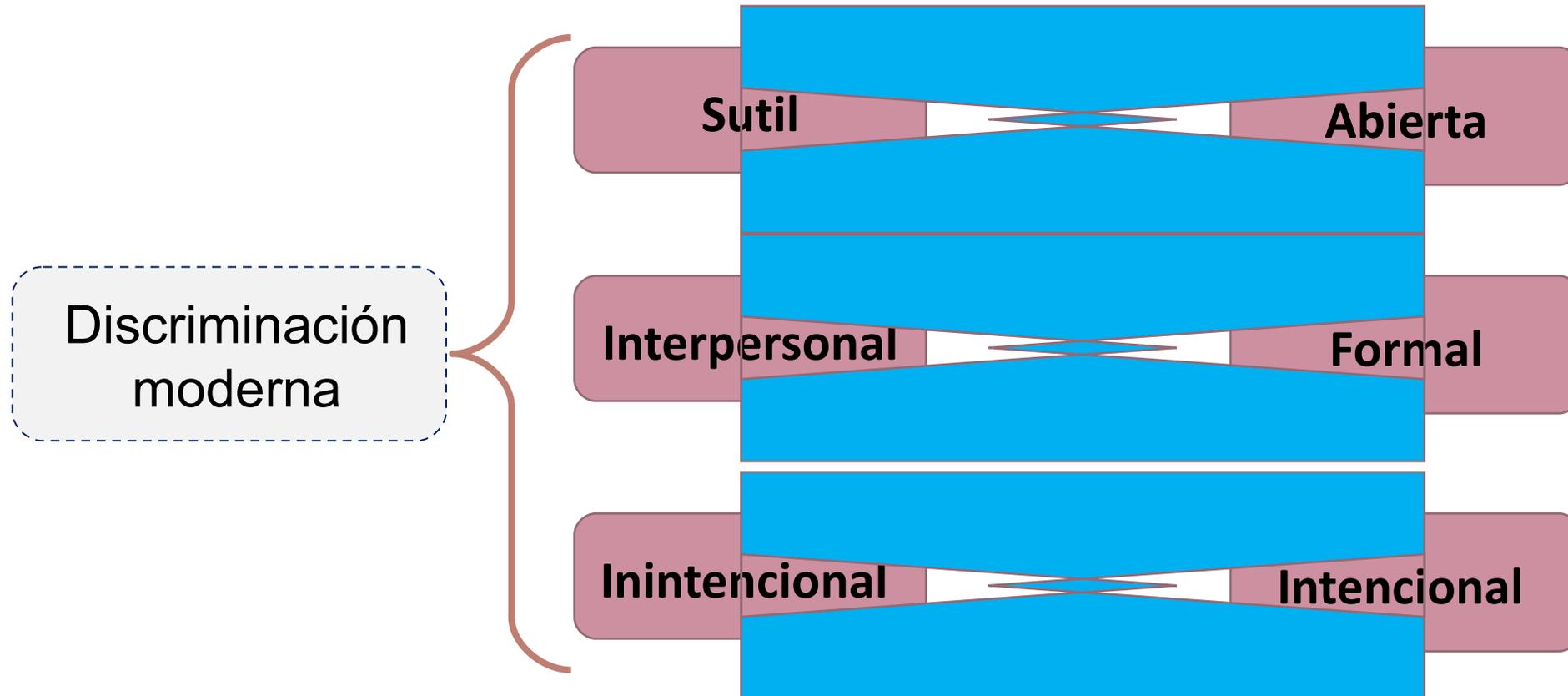
En Europa, el 91% de las mujeres negras están sobrecualificadas en sus puestos de trabajo, comparadas con el 48% de mujeres blancas.



Las trabajadoras lesbianas reciben menos apoyo que las mujeres heterosexuales a la hora de conciliar e informan de mayores niveles de acoso sexual.

En algunos países europeos sólo el 1% de los CV de las mujeres con nombre árabe y/o con una foto con *hijab* obtiene una respuesta positiva.

Distintos tipos de discriminación



Las investigaciones nos han demostrado que ambos tipos de discriminación tienen efectos negativos para las personas.

Discriminación moderna

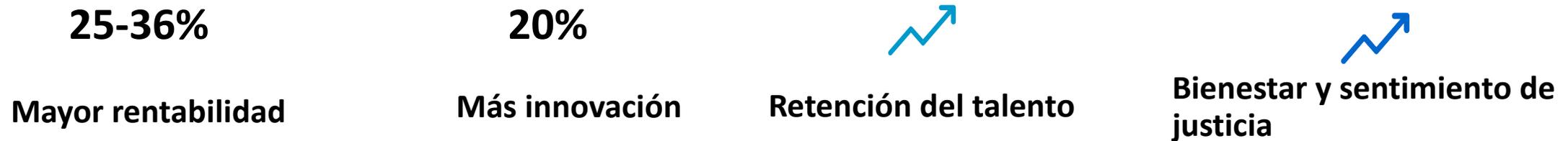
La discriminación moderna no fomenta organizaciones saludables

- Salud física (presión sanguínea, peso corporal) (-)
- Consumo de sustancias (+)
- Estrés (+)
- Depresión (+)
- Problemas de sueño (+)
- Agotamiento emocional (+)

La discriminación moderna no crea organizaciones más productivas

- Creatividad (-)
- Desempeño (-)
- Comportamientos prosociales (-)
- Intención de abandono (+)
- Absentismo (+)

Necesidad de fomentar la inclusión



*Chavez y Weisinger, 2008; Roberson et al. 2017;
World Economic Forum, 2020*

¿Qué es el proyecto DIGEN? Objetivos y Metodología



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** en 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

Se ha elaborado en dos fases:

- **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 personas de empresas clave sobre buenas prácticas en relación a dichos retos, en el entorno andaluz (entrevistas);
- c) preguntas de elaboración de checklist (grupos de discusión); y
- d) divulgación y sensibilización de dichas buenas prácticas en el entorno andaluz (webinars, jornadas).

Herramienta

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

- 9 Retos que se pueden evaluar de manera independiente



Herramienta DIGEN para la eliminación de la violencia y acoso contra la mujer

**BUENA
PRÁCTICA****Sensibilización y formación**

INDICADOR	1	2	3	4	5	NP
¿La empresa/institución forma a su personal en materia de diversidad?						
Descriptores:						
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						

**BUENA
PRÁCTICA**

Promoción y desarrollo de carrera

INDICADOR	1	2	3	4	5	NP
¿Se adopta un enfoque inclusivo en los procesos de promoción y desarrollo?						
Descriptor:						
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.						

**BUENA
PRÁCTICA**

Comunicación

INDICADOR	1	2	3	4	5	NP
¿La comunicación interna y externa es inclusiva?						
Descriptores:						
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						

**BUENA
PRÁCTICA**

Cultura organizacional

INDICADOR	1	2	3	4	5	NP
¿Se promueve una cultura inclusiva, segura y libre de discriminación?						
Descriptor:						
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						

**BUENA
PRÁCTICA**

Igualdad en el salario

INDICADOR	1	2	3	4	5	NP
¿Existe igualdad salarial más allá del grupo de pertenencia del/ la empleado/a?						
Descriptores: 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						

INDICADOR	1	2	3	4	5	NP
¿Existen políticas y prácticas específicas de diversidad e inclusión?						
<p>Descriptor:</p> <p>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</p> <p>La dirección respalda estas políticas hacia el resto de la empresa o institución</p> <p>Se establece la diversidad como un valor añadido para cada empleado/a y un recurso valioso para la empresa/institución</p> <p>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, <u>mentoring</u>, acceso a la información y la participación en la toma de decisiones; procedimientos de resolución de conflictos; facilitación de la comunicación etc.)</p> <p>Se realizan actividades y eventos que fomenten la inclusión en el lugar de trabajo</p> <p>Se fomenta que se creen redes de apoyo informales y formales dentro de la organización</p>						

**BUENA
PRÁCTICA**

Situaciones de discriminación o acoso

INDICADOR	1	2	3	4	5	NP
¿Existen procedimientos para actuar frente a situaciones de discriminación?						
<p>Descriptor:</p> <p>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</p> <p>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</p> <p>Se comunica a todo el personal cómo se pueden encauzar las quejas en caso de discriminación</p>						

**BUENA
PRÁCTICA**

Acceso a las medidas sociales de la empresa/institución

INDICADOR

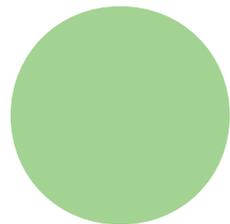
1 2 3 4 5 NP

¿Existe igualdad de acceso a medidas sociales?

Descriptor:

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



Muchas gracias por su atención.

Pueden contactarme en ddimarco@us.es

Más información:

<https://www.juntadeandalucia.es/organismos/aler/>



Dra. Donatella Di Marco
Universidad de Sevilla

