

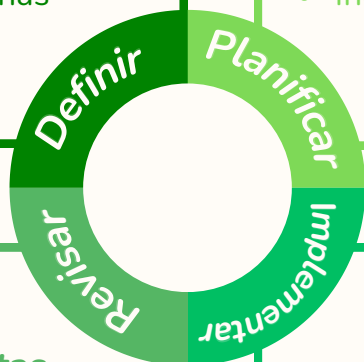
Buenas prácticas para la Gestión Preventiva con Perspectiva de Género

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: Segregación vertical y horizontal



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

Reclutamiento y selección

¿Se incluye la perspectiva de género en los procesos de reclutamiento y selección?

- Existen medidas para garantizar la objetividad de los procesos de reclutamiento y selección (por ejemplo, evaluación ciega en la primera criba tras el reclutamiento)
- Existen medidas para que la oferta de trabajo sea atractiva tanto para hombres como para mujeres
- Los paneles que evalúan a los/las candidatos/as se encuentran compuestos por hombres y mujeres
- Las personas que seleccionan reciben formación y/o sensibilización en igualdad de género

Acceso a puestos de responsabilidad

¿Las mujeres están presentes en puesto de responsabilidad?

- Las mujeres están presentes en los mandos intermedios o en puestos directivos o superiores de la jerarquía
- Las mujeres participan en los órganos donde se toman decisiones en la empresa/institución (por ejemplo, comisiones, comités...)
- Las mujeres están presentes en puestos de responsabilidad en áreas que son estratégicas de la empresa/institución

Sistema de remuneración y estructura salarial

¿Existe igualdad salarial entre hombres y mujeres?

- Los salarios de trabajadores y trabajadoras son iguales para trabajos del mismo valor
- Las retribuciones variables (por ejemplo, las basadas en el desempeño de la empresa o del empleado o empleada) se distribuyen de forma justa y objetiva entre hombres y mujeres
- Para las retribuciones variables se tiene en cuenta la exposición a todo tipo de riesgos
- Existen y se analizan indicadores para evaluar la presencia de brechas salariales

Equidad en tareas y ocupaciones

¿Existe equidad en las tareas y en las ocupaciones entre hombres y mujeres?

- Existen indicadores para evaluar la presencia de hombres y mujeres en los puestos tradicionalmente masculinos o femeninos
- Se desarrollan medidas para incrementar la presencia de mujeres en ocupaciones y tareas tradicionalmente masculinas y viceversa
- Se desarrollan acciones de sensibilización y/o formación destinadas a la dirección y supervisión con el fin de reducir la segregación horizontal y evitar sesgos de género

Aprendizaje y capacitación

¿Existe un acceso igualitario a los programas de formación y capacitación?

- Los programas formativos son diseñados de forma que se facilite el acceso igualitario a los mismos (por ejemplo, desarrollados en horarios que faciliten la conciliación o facilitando el acceso a todas las categorías profesionales)

Desarrollo de carrera

¿El desarrollo de carrera es igualitario entre hombres y mujeres?

- Se implementan procesos de desarrollo de carrera justos y libres de sesgos
- Existen indicadores de género que permiten identificar la presencia de factores que dificultan el desarrollo de carrera de las mujeres en la empresa/institución
- Se recoge información sobre el estado de salud de las mujeres que ocupan puestos de responsabilidad.
- Se implementan acciones para conocer y mitigar los efectos de la doble presencia y el techo de cristal sobre la salud de las mujeres.

Visibilidad y participación en las políticas y las prácticas de igualdad de género

¿Las políticas y las prácticas de igualdad, así como sus resultados, se hacen visibles a todos/as y se fomenta la participación de las mujeres en su desarrollo?

- Se hace visible a todos los trabajadores y trabajadoras las políticas de igualdad de género y el compromiso de la organización con las mismas
- Las mujeres participan en el desarrollo de las políticas de igualdad de género
- Existen indicadores que permitan identificar fenómenos relacionados con la segregación (número de hombres y mujeres en los distintos niveles jerárquicos y en las diferentes áreas organizacionales, etc.).
- El sistema de acceso al plan de igualdad está dentro de canales de trabajo a los que tienen acceso todos los empleados y empleadas
- Se publicita la existencia de un plan de igualdad a todas las personas que trabajan en la empresa/institución

Evaluación y seguimiento de las políticas y las prácticas organizacionales

¿Se realiza una evaluación y un seguimiento de las políticas y las prácticas de igualdad, así como de sus resultados?

- Se evalúa la efectividad de las políticas de igualdad de género implementadas en la organización
- Las mujeres participan en la evaluación de los planes de igualdad