

Gestión Preventiva con Perspectiva de Género: DIGEN y el reto de la Segregación por Género

Dra. Nuria Gamero Vázquez

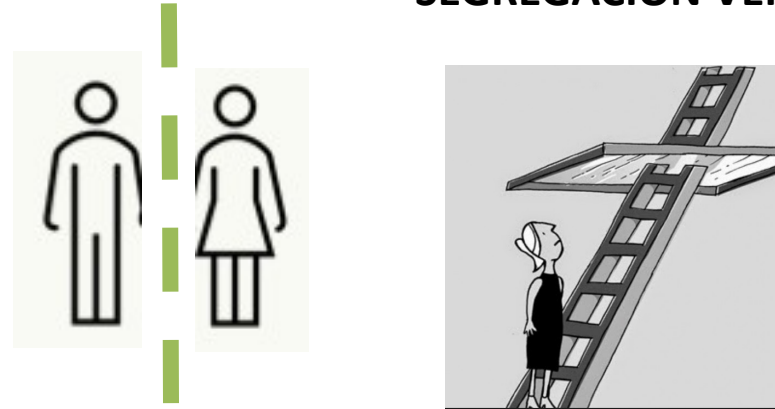


SEGREGACIÓN POR GÉNERO EN LAS ORGANIZACIONES

SEGREGACIÓN HORIZONTAL



SEGREGACIÓN VERTICAL





LA REALIDAD DE LOS HOMBRES OCUPADOS EN ESPAÑA 2023



Segregación horizontal

49,9% están ocupados en la Industria manufacturera (16,4), el Comercio al por mayor y al por menor (13,8%), Construcción (11,5%), y Transporte y almacenamiento (8,2%)





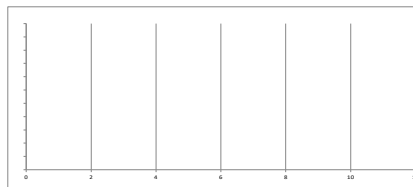
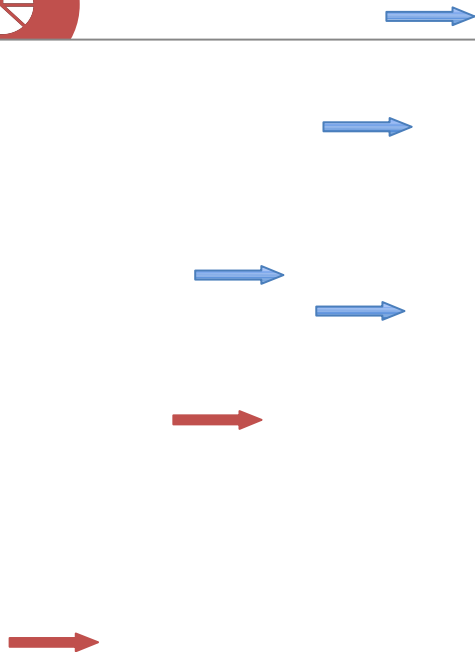
LA REALIDAD DE LAS MUJERES OCUPADAS EN ESPAÑA 2023



Segregación horizontal

51% están ocupadas en los sectores de Comercio al por mayor y al por menor (15,9%), Actividades sanitarias y de servicios sociales (15,4%), Educación (10,4%) y Hostelería (9,6%)

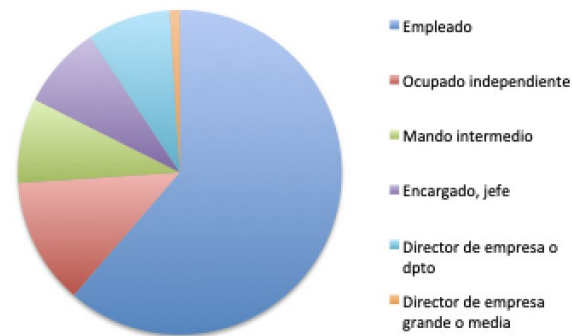




LA REALIDAD DE LAS PERSONAS OCUPADAS EN ESPAÑA 2023

Segregación vertical

MUJERES



HOMBRES

MUJERES Y HOMBRES OCUPADOS EN ANDALUCÍA

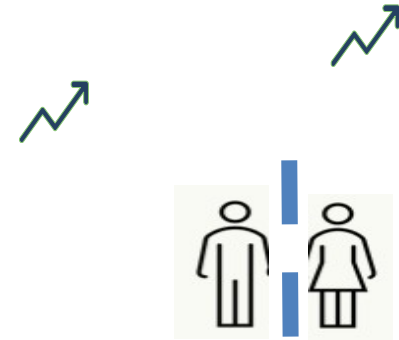
Segregación horizontal y vertical

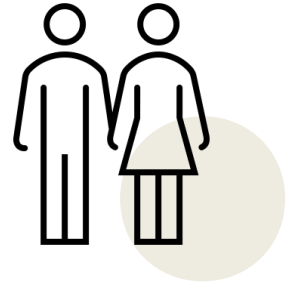


% de mujeres en función del tipo de puesto	%
Empleada (con jefes y sin subordinados)	76,2
Ocupada independiente (sin jefes ni subordinados)	10,7
Encargada, jefa de taller o de oficina, capataz o similar	4,8
Mando intermedio	3,0
Directora de pequeña empresa, departamento o sucursal	4,3
Directora de empresa grande o media	0,7

SEGREGACIÓN DE GÉNERO Y PRL

Exposición diferencial a los riesgos laborales





(Kim & Starks, 2016; McKinsey Global Institute, 2015; OIT, 2017)

¿Qué es el proyecto DIGEN?





ANTECEDENTES

Marco estratégico de la UE sobre seguridad y salud en el trabajo 2021-2027



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.



- Se ha elaborado en dos fases:
 - La **primera fase** está 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 informantes clave sobre buenas prácticas en relación a dichos retos, en el entorno andaluz (entrevistas);
 - c) preguntas para la elaboración de herramienta de autodiagnóstico (grupos de discusión); y
 - d) divulgación y sensibilización de buenas prácticas (webinars, jornadas).



HERRAMIENTA

Guía para el Diagnóstico de la Integración de la Perspectiva de Género (DIGEN)

9 retos que se pueden
evaluar de manera
independiente



HERRAMIENTA

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

- **Buena práctica:** Aspectos identificados en cada reto en los que debe estar presente la perspectiva de género
- **Indicador:** Cómo sabremos si estamos incluyendo la perspectiva de género







HERRAMIENTA

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

- **Descriptor:** Cada indicador cuenta con descriptores que ayudan a interpretar y valorar el indicador.

Por favor, responda poniendo una X en la casilla del indicador cuya valoración corresponda a su opinión: ¿Con qué frecuencia cree usted que se cumple el indicador?

1. NUNCA
 2. POCAS VECES
 3. ALGUNAS VECES
 4. BASTANTES VECES
 5. SIEMPRE
- NP. NO PROCEDE



Herramienta DIGEN para la segregación por género en el trabajo

Este reto está conformado por **8 buenas prácticas**:

1. Procesos de reclutamiento y selección
2. Acceso a puestos de responsabilidad
3. Sistemas de remuneración y estructura salarial
4. Equidad en tareas y ocupaciones
5. Aprendizaje y capacitación
6. Desarrollo de carrera
7. Visibilidad y participación en las políticas y las prácticas de igualdad de género
8. Evaluación y seguimiento de las políticas y las prácticas organizacionales



HERRAMIENTA

**BUENA
PRÁCTICA**

Reclutamiento y selección

INDICADOR	1	2	3	4	5	NP
¿Se incluye la perspectiva de género en los procesos de reclutamiento y selección?						
Descriptor:						
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						



HERRAMIENTA

**BUENA
PRÁCTICA**

Acceso a puestos de responsabilidad

INDICADOR	1	2	3	4	5	NP
¿Las mujeres están presentes en puesto de responsabilidad?						
Descriptores: 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						



HERRAMIENTA

**BUENA
PRÁCTICA**

Sistema de remuneración y estructura salarial

INDICADOR	1	2	3	4	5	NP
¿Existe igualdad salarial entre hombres y mujeres?						
Descriptor:						
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						



HERRAMIENTA

**BUENA
PRÁCTICA**

Equidad en tareas y ocupaciones

INDICADOR	1	2	3	4	5	NP
¿Existe equidad en las tareas y en las ocupaciones entre hombres y mujeres?						
Descriptores: 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						



HERRAMIENTA

**BUENA
PRÁCTICA**

Aprendizaje y capacitación

INDICADOR	1	2	3	4	5	NP
¿Existe un acceso igualitario a los programas de formación y capacitación?						
Descriptores: 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)						



HERRAMIENTA

**BUENA
PRÁCTICA**

Desarrollo de carrera

INDICADOR	1	2	3	4	5	NP
¿El desarrollo de carrera es igualitario entre hombres y mujeres?						
Descriptor: 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						



HERRAMIENTA

**BUENA
PRÁCTICA**

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

INDICADOR	1	2	3	4	5	NP
¿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?						
Descriptores:						
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						

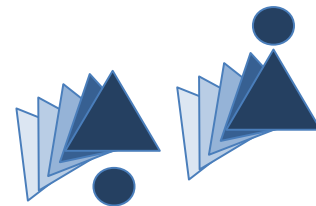
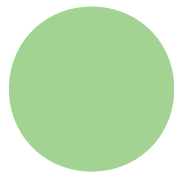


HERRAMIENTA

**BUENA
PRÁCTICA**

**Evaluación y seguimiento de las políticas y las prácticas
organizacionales**

INDICADOR	1	2	3	4	5	NP
¿Se realiza una evaluación y un seguimiento de las políticas y las prácticas de igualdad, así como de sus resultados?						
Descriptor: 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						



Muchas gracias por su atención.

Pueden contactarme en ngamero@us.es

Más información:

<https://www.juntadeandalucia.es/organismos/iaprl/areas/investigacion/laogen.html>

