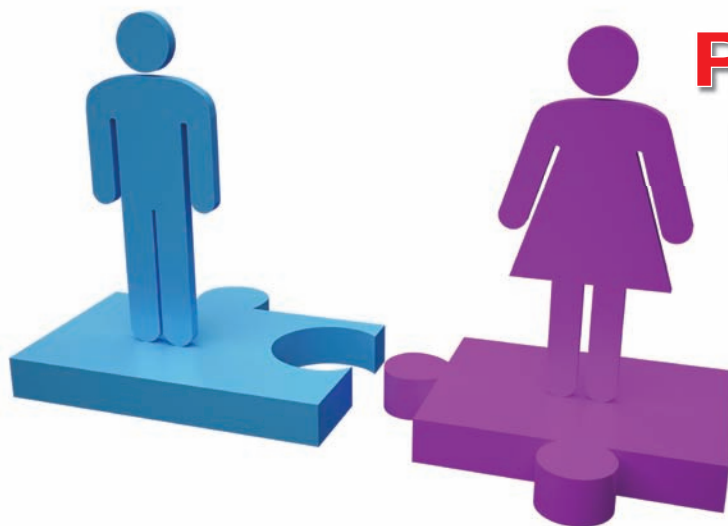


INSTITUTO REGIONAL DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (IRSST)

Factores Psicosociales en el Trabajo



PERSPECTIVA DE GÉNERO I



La Suma de Todos



Comunidad de Madrid

GÉNERO

Concepto que hace referencia a las diferencias sociales (por oposición a las biológicas) entre varones y mujeres que han sido aprendidas, cambian con el tiempo y presentan variaciones tanto entre diversas culturas como dentro de una misma cultura.

SEXO

Características biológicas diferenciales entre varones y mujeres.

ESTEREOTIPO DE GÉNERO

Conjunto de creencias compartidas culturalmente acerca de atributos o características que poseen varones y mujeres.

EQUIDAD DE GÉNERO

Derecho de cada cual a ser tratado de forma justa e imparcial, respecto a beneficios, obligaciones, derechos, oportunidades y libertades, reconociendo las condiciones o características específicas de cada persona.

Las posiciones de género construidas socialmente (que influyen en el comportamiento de las personas) producen un reparto desigual del poder entre mujeres y varones, y contribuyen a la desigualdad en el trabajo.



ACTUACIONES

POLÍTICAS DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES, ENTRE VARONES Y MUJERES:

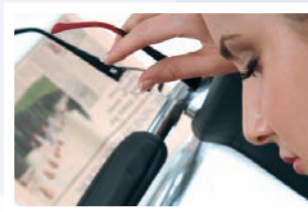
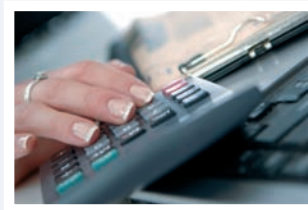
tienen la finalidad de garantizar la participación equilibrada de ambos sexos en todas las esferas de la empresa.

- **Acciones positivas:** estrategia para establecer la igualdad mediante medidas que permitan corregir o contrarrestar la discriminación, desigualdad y/o desequilibrios en la empresa.
- **Integración** de los objetivos de la política de igualdad en las políticas generales de la empresa.
- **Planes de igualdad de oportunidades:** estrategia para promover el desarrollo del principio de igualdad y erradicar la discriminación laboral.

EVALUACIÓN DEL IMPACTO DE GÉNERO: permite reconocer la repercusión que tiene para mujeres y varones cualquier acción planificada, comprobar si ambos se van a beneficiar de la misma manera.

- **Valorar efectos diferenciales** que soportan mujeres y varones y pueden generar un trato discriminatorio en las políticas generales de la empresa.
- **Identificar estereotipos** que puedan condicionar decisiones y perjudicar a varones y mujeres de la organización en las políticas generales de la empresa.

Para la consecución de los objetivos, en materia de igualdad, se pueden contemplar entre otras, las materias de acceso al empleo, clasificación de personal, promoción y formación, retribuciones y ordenación del tiempo.



INSTRUMENTOS PARA LA INTEGRACIÓN DE LA IGUALDAD DE GÉNERO

COMPROMISO PÚBLICO DE LA ORGANIZACIÓN

Liderado y asumido por la dirección y formalizado mediante documentos.

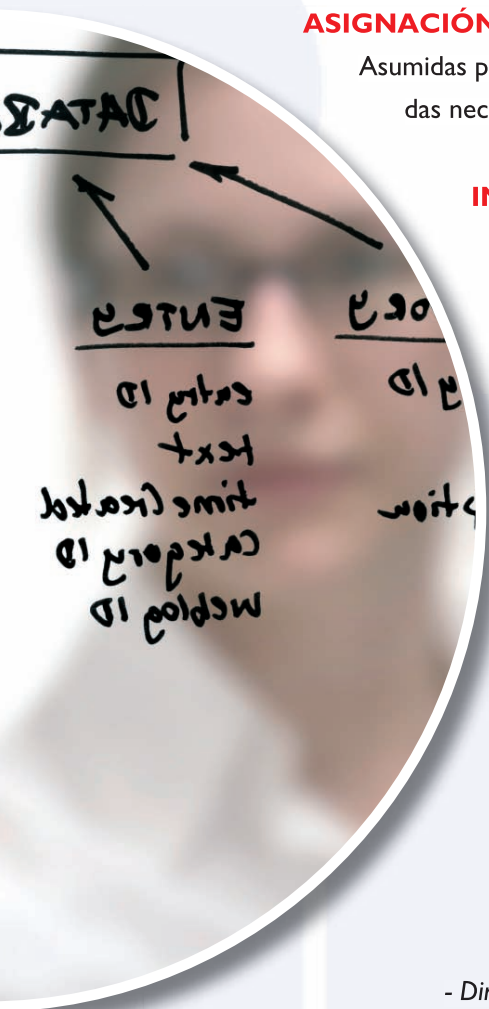
DIAGNÓSTICO SOBRE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

Implica analizar en mujeres y varones necesidades, intereses y demandas distintos, en función de los roles que desempeñan en la sociedad.

PLAN DE ACCIÓN POSITIVA

- Corregir las desigualdades, desequilibrios o discriminaciones.
- Cubrir las necesidades del personal.
- Introducir mecanismos de igualdad de oportunidades.
- Facilitar una adecuada gestión de recursos humanos:
 - Reclutamiento y selección.
 - Formación.
 - Promoción y desarrollo de carrera.
 - Conciliación de la vida familiar, laboral y personal.





ASIGNACIÓN DE RESPONSABILIDADES

Asumidas por departamentos y/o personas, en la toma de decisiones y diseño de medidas necesarias para la consecución de objetivos de igualdad.

INFORMACIÓN CONTÍNUA DE LA ESTRATEGIA DE EMPRESA

Implicando a la totalidad de la empresa con los objetivos asociados a la igualdad de género.

SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

Que permita el control de los efectos de las medidas adoptadas y la mejora, ajuste o corrección de las mismas.

Se puede solicitar ayuda e información, según el caso, a:

- Dirección General de la Mujer de la Comunidad de Madrid: 91 720 62 46
- Instituto de la Mujer (MTAS): 900 19 10 10
- Instituto Regional de Seguridad y Salud en el Trabajo: 900 71 31 23

MARCO LEGAL E INSTITUCIONAL

- Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (L.O. 3/2007), CAPÍTULO I: Igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral; CAP II: Art. 44: Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral; CAP III: «...las empresas de más de doscientos cincuenta trabajadores... elaboración y aplicación de un plan de igualdad, con el alcance y contenido establecidos en este capítulo...».
- Estrategia Comunitaria para el 2007-2012: «Hay una necesidad urgente de definir métodos de evaluación sensibles a la dimensión de género...» «El conjunto de prioridades definidas deberá integrar la dimensión de género, es decir, deberán ser elaboradas, aplicadas, evaluadas y redefinidas periódicamente teniendo en cuenta el objetivo de la igualdad entre hombres y mujeres...» «el conjunto de indicadores utilizados y las evaluaciones han de integrar la dimensión de género...» «se debería combatir la fuerte discriminación de género que caracteriza los sistemas nacionales de reconocimiento de enfermedades profesionales».
- Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación (refundición).
- Ley de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género (Ley Orgánica 1/2004).
- Ley integral contra la violencia de género de la Comunidad de Madrid (Ley 5/2005). Art. 2: «...la Violencia de Género... comprende toda agresión física o psíquica a una mujer, que sea susceptible de producir en ella menoscabo de su salud, de su integridad corporal de su libertad sexual, o cualquier otra situación de angustia o miedo que coarte su libertad»; Art. 9: Prevención en el ámbito laboral; Art. 22: Medidas en el ámbito laboral y del empleo.
- Ley de Prevención de Riesgos Laborales (Ley 31/95): Art. 4. «condición de trabajo» cualquier característica del mismo que pueda tener una influencia significativa en la generación de riesgos para la seguridad y la salud del trabajador. Art. 14: Derecho a la protección frente a los riesgos laborales. Art. 15: Principios de acción preventiva: evitar los riesgos, evaluar los riesgos que no se puedan evitar, adaptar el trabajo a la persona. Artículo 25: Protección de trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos.
- Reglamento de los Servicios de Prevención (R.D. 39/97): Art. 1. Integración de la actividad preventiva en la empresa.
- Ley para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras (Ley 39/1999).
- Constitución española: Art. 14. «Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de... sexo...».
- Estatuto de los Trabajadores (R. D. Legislativo 1/1995) Art. 28: Igualdad de remuneración por razón de sexo...

Es necesario detectar y prevenir posibles situaciones en las que los daños derivados del trabajo puedan aparecer vinculados con el sexo de los trabajadores. Las mujeres están expuestas a diferentes riesgos que los varones en el trabajo, en función de su mayor presencia en sectores productivos concretos (ej. sector textil, sanidad, servicios sociales o sector servicios). También hay más mujeres en actividades relacionadas con movimientos repetitivos, trabajos monótonos, sedentarios o de poca creatividad.

Estas diferencias, unidas a otros factores laborales (como peores condiciones de empleo o mayor precariedad laboral) y papeles sociales (las mujeres realizan, en general, las tareas domésticas así como la atención y cuidado de familiares), conducen a las mujeres, en ocasiones, a situaciones de riesgo.



La integración de la perspectiva de género en la gestión preventiva implica conocer y actuar en función de las particularidades, necesidades e intereses de cada persona.

**SE DEBE ASEGURAR
LA PERSPECTIVA DE GÉNERO
EN LAS EVALUACIONES DE
RIESGOS LABORALES**



Biblioteca Virtual

CONSEJERÍA DE EDUCACIÓN Y EMPLEO
Comunidad de Madrid



CONSEJERÍA DE EMPLEO Y MUJER

Comunidad de Madrid

www.madrid.org

Esta versión digital de la obra impresa forma parte de la Biblioteca Virtual de la Consejería de Educación y Empleo de la Comunidad de Madrid y las condiciones de su distribución y difusión se encuentran amparadas por el marco legal de la misma.

www.madrid.org/edupubli

edupubli@madrid.org



Instituto Regional de Seguridad
y Salud en el Trabajo

CONSEJERÍA DE EMPLEO Y MUJER

Comunidad de Madrid

Ventura Rodríguez, 7 28008 Madrid

Tel.: 900 713 123 Fax: 91 420 58 08

www.madrid.org

