

Guía Género y Riesgos Psicosociales en el trabajo



GOBIERNO
DE ESPAÑA

MINISTERIO
DE TRABAJO, MIGRACIONES
Y SEGURIDAD SOCIAL



FUNDACIÓN
ESTATAL PARA
LA PREVENCIÓN
DE RIESGOS
LABORALES, F.S.P.



FINANCIADO POR:

A12017-0001

Guía

Género y Riesgos Psicosociales en el trabajo

**Secretaría de Salud Laboral y Medio Ambiente
UGT-CEC**

The background features a large, stylized graphic of a hand holding a heart. The hand is rendered in a light purple color, with the fingers slightly curled. The heart is a solid white color, positioned in the center of the palm. The overall style is clean and modern, with soft edges and a pastel color palette.

EDITA
Secretaría de Salud Laboral y Medio Ambiente UGT-CEC

DISEÑA e IMPRIME
Blanca Impresores S.L. 95 319 11 02

Depósito Legal: M-40983-2018



Secretaría de Salud Laboral y Medio Ambiente
UGT-CEC

Guía

Género y Riesgos Psicosociales

en el trabajo

“Resolved lo que queráis, pero afrontando la responsabilidad de dar entrada a esa mitad de género humano en política, para que la política sea cosa de dos, porque solo hay una cosa que hace un sexo solo: alumbrar; las demás las hacemos todos en común, y no podéis venir aquí vosotros a legislar, a votar impuestos, a dictar deberes, a legislar sobre la raza humana, sobre la mujer y sobre el hijo, aislados, fuera de nosotras”.

(Clara Campoamor, 1931).

Elaborada por:

María Dolores Vallellano Pérez

Universidad Complutense de Madrid

Índice

1. Introducción.....	11
2.Género y riesgos psicosociales laborales	17
2.1. Género y perspectiva de género ¿A qué nos estamos refiriendo?	17
2.2. Evolución histórica de la perspectiva de género	18
2.3. Riesgos laborales.....	21
2.4. Riesgos psicosociales laborales	24
2.5. Riesgos psicosociales laborales y perspectiva de género	32
2.6. ¿Por qué incluir la perspectiva de género en las políticas laborales y de empleo?	32
2.7. Plan de prevención y Plan de igualdad	35
2.7.1. Plan de prevención de riesgos laborales.....	35
2.7.2. Plan de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres	37
3. Marco teórico de la prevención de los riesgos psicosociales desde el enfoque de género..	41
3.1. La importancia de la prevención de los riesgos psicosociales laborales	41
3.2. Herramientas de evaluación de los riesgos psicosociales	46
3.3. Datos sobre género y mercado laboral.....	48
3.3.1. Europa	49
3.3.2. España.....	52
4. Marco jurídico de los riesgos psicosociales y políticas de empleo con enfoque de género ...	57
4.1. Ámbito internacional.....	57
4.1.1. Organización de las Naciones Unidas.....	57
4.1.2. Unión Europea	58
4.2. Ámbito nacional.....	61
4.2.1. Constitución Española de 1978	61
4.2.2. Ley 31/1995.....	62
4.2.3. Ley 12/2001	62

4.2.4. Ley Orgánica 3/2007	63
4.2.5. Estatuto de los trabajadores.....	64
4.3. Políticas de empleo con enfoque de género	65
4.3.1. Marco europeo	65
4.3.2. Marco nacional.....	66
5. Las condiciones psicosociales del trabajo en España desde la perspectiva de género	71
6. ¿Cómo aplicar la perspectiva de género en las organizaciones?	75
6.1. Normativa.....	77
6.2. El Plan de Igualdad.....	78
6.3. Pasos para llevar a cabo el Plan de Igualdad.....	82
7. Evaluación de la perspectiva de género en las empresas	89
7.1. Recursos	89
7.1.1. Elaboración de un Plan de Igualdad.....	89
7.1.2. Implementación de la igualdad de género	93
7.1.3. Evaluación de la brecha salarial de género	94
7.1.4. Evaluación de empresas familiarmente responsables	94
7.2. Distintivos	95
7.2.1. Sello de Igualdad de Género	95
7.2.2. Igualdad en la empresa	96
7.2.3. Responsabilidad Social Corporativa	99
7.2.4. Normas ISO.....	99

8. Buenas prácticas organizacionales.....	103
8.1. Definición de buena práctica	103
8.2. Buenas prácticas con perspectiva de género	106
9. Conclusiones	129
10. Referencias	135



1

Introducción

1. INTRODUCCIÓN

Muchas publicaciones relacionadas con el empleo presentan el argumento de que debido a la incorporación de la mujer al mundo laboral las empresas deben acometer una serie de cambios; expresado de esta forma, parece culpabilizarse a las mujeres por el inconveniente que les supone verse obligadas a una reestructuración que se antoja molesta pero necesaria para ajustarse a los nuevos tiempos.

Hasta ahora el modelo productivo se ha caracterizado, en líneas generales, por una socialización del trabajo diferenciada para hombres y mujeres, donde ellos se encargan de la actividad productiva y remunerada, y ellas del trabajo reproductivo, asistencial y no remunerado. Esto ha impedido el desarrollo profesional de las mujeres y vedado a los hombres el acceso al ámbito familiar. También es distintivo del mercado laboral la segregación, esto es, existen trabajos feminizados y otros masculinizados, los primeros con peores condiciones laborales respecto al sueldo, la estabilidad o el desarrollo de carrera.

El sexo no es un indicador de destreza o competencia laboral, pero la socialización de las personas en función de su sexo sí afecta, de manera importante, a la elección y al desarrollo profesional, siendo diferentes para hombres y mujeres; ligados a esta socialización, se producen numerosos estereotipos de género que influyen, en gran medida, en la predilección y las aspiraciones profesionales de las personas desde la infancia. Un reciente estudio, llevado a cabo conjuntamente por tres universidades norteamericanas, muestra que las ideas preconcebidas sobre lo que es propio de hombres y mujeres determinan los intereses vocacionales de niños y niñas ya desde los seis años de edad; por ejemplo, la brillantez intelectual se asocia a una cualidad masculina, estereotipo que ha sido esgrimido para explicar las brechas de género en muchas ocupaciones prestigiosas (Bian, Leslie y Cimpian, 2017).

A pesar de los avances legislativos, como la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, o las medidas para la conciliación laboral, no se han conseguido los cambios esperados y la cuestión a plantear es el cambio de modelo productivo: una nueva óptica del mundo laboral donde se incluya la perspectiva de género en las organizaciones, lo cual es mucho más que incluir a las mujeres en ellas.

La apremiante necesidad de un cambio de modelo productivo se hace evidente teniendo en cuenta las características del mercado de trabajo actual, como la automatización y el trabajo intelectual. Respecto a la automatización, el profesor Carles Canals, de la *OBS Business School*, estima que el 85% de los empleos que habrá en 2030 no

se han inventado todavía (Canals, 2018). Y es evidente que el trabajo intelectual, o cognitivo, supone la base del empleo actual; en palabras de Burkus (2017, p. 277) *“cuando la naturaleza del trabajo ya no se fundamenta en la industria, sino en el conocimiento, cuando las empresas necesitan que sus empleados resuelvan problemas y diseñen nuevos productos, queda patente que el empleado tiene que pasar al centro del nuevo sistema de gestión”*. Este conocimiento no viene determinado por el sexo de las personas, porque el talento no tiene género.

Pero además, incluir la perspectiva de género en la gestión de las empresas conlleva una serie de ventajas. Por un lado, las económicas, tal como han puesto de manifiesto diferentes organismos internacionales, entre los que se encuentran el Foro Económico Mundial o el Instituto Europeo de Igualdad de Género, los cuales auguran un importante incremento en las economías de los países que incluyan la perspectiva de género en sus políticas empresariales. El Banco Mundial alerta, por su parte, en un informe publicado en mayo de 2018, del alto coste económico de la desigualdad de género en términos de capital humano perdido.

La rentabilidad de las empresas se ve incrementada al capitalizar el talento de toda su plantilla. Los informes periódicos de la consultora McKinsey (2017) señalan también la importancia que supone que las mujeres ocupen posiciones de liderazgo en las organizaciones. En ese sentido, la intelectual y académica inglesa Mary Beard afirma que *“si no percibimos que las mujeres están totalmente dentro de las estructuras de poder, entonces lo que tenemos que redefinir es el poder, no a las mujeres”* (Beard, 2018, p. 85).

Otra ventaja de la inclusión de la perspectiva de género en la gestión de las organizaciones está relacionada con la salud laboral, ya que las personas trabajadoras deben desarrollar su actividad en un entorno seguro y saludable donde exista una adecuada prevención de riesgos laborales, entre los que se incluyen los riesgos psicosociales. Para dicha prevención es necesario adoptar la perspectiva de género ya que los estereotipos de género pueden afectar a la dinámica y productividad de las empresas, así como a la salud y bienestar de las personas trabajadoras. Muchas empresas y organizaciones están incluyéndola por imposición legal o a través de la Responsabilidad Social Corporativa. Pero la inclusión de la perspectiva de género en la política empresarial, como se dijo antes, ayudará a conseguir empresas modernas y rentables, a la vez que posibilitará el desarrollo profesional de todas las personas trabajadoras, así como el desarrollo social, económico y democrático de los países. Y conseguirá que se cumpla con la igualdad de género, derecho humano incluido en el sistema internacional.

En este manual se describe cómo puede incluirse la perspectiva de género en la prevención de riesgos psicosociales laborales. Esperemos que la abulia mostrada por muchos en el pasado a la hora de hacerlo, vaya cediendo hacia la voluntad decidida por lograrlo.



2

Género y Riesgos Psicosociales Laborales

2. GÉNERO Y RIESGOS PSICOSOCIALES LABORALES

2.1. Género y perspectiva de género. ¿A qué nos estamos refiriendo?

Algunas aclaraciones terminológicas son pertinentes para situar el trabajo que se presenta a continuación.

En primer lugar, hay que decir que la palabra género proviene del latín (*genus, -éris*) y significa “clase”. Aplicada a las ciencias sociales, este vocablo empezó a ser utilizado por el psicólogo John W. Money (1921-2006) en el contexto de la intervención con personas que no se sentían acorde a su sexo biológico y tenían problemas de integración social. De esa forma, el concepto **identidad de género** hace referencia al grado de identificación que alguien siente respecto a su sexo biológico y acerca del comportamiento que la sociedad espera en función de él. Porque cada sociedad, según se trate de un país occidental u oriental, del siglo XIX o de la actualidad, ha considerado apropiado de hombres o de mujeres ciertas formas de vestir, ciertos comportamientos y, para el tema que nos ocupa, ciertos trabajos y ciertas actitudes frente a ellos.

En muchas ocasiones, el término género es utilizado como un sinónimo de sexo pero es un error porque no tiene por qué haber una correspondencia entre ambos. Es más, se insiste en que es una equivocación también dicotomizar la propia palabra género, dada la enorme complejidad de la realidad social.

Por otra parte, la expresión **perspectiva de género** hace referencia a una forma de entender la relación entre las personas en función de su identidad de género. Desde esta perspectiva, se estudian las implicaciones de la desigualdad entre los géneros en todas las clases sociales y se establecen los cambios que deben llevarse a cabo para lograr la igualdad y el bienestar general de la población. Adoptar una perspectiva de género implica reconocer que:

- Dichas relaciones han sido constituidas socialmente.
- Dichas relaciones están presentes en todo el entramado social e influyen en otras categorías como la clase social, la edad o la religión.
- Existen relaciones de poder entre los géneros, donde las mujeres están en situación de desventaja.

Adoptar la perspectiva de género también implica reconocer la diversidad como principio fundamental, lo cual es necesario para contribuir al mejoramiento de la sociedad. Marcela Lagarde, antropóloga mexicana y un referente del feminismo mundial, afirma que esta perspectiva tiene entre sus objetivos:

“...contribuir a la construcción subjetiva y social de una nueva configuración a partir de la re-significación de la historia, la sociedad, la cultura y la política desde las mujeres y con las mujeres” (Lagarde, 1996, p. 13).

La perspectiva de género cobró especial importancia tras la Cuarta Conferencia sobre la Mujer, celebrada en Pekín en 1995, donde se estableció como principio estratégico para la promoción de la igualdad entre mujeres y hombres, especificándose que esta tarea debía ser responsabilidad de toda la sociedad y no solamente de una parte.

2.2. Evolución histórica de la perspectiva de género

La lucha en favor de los derechos humanos y el auge del feminismo hicieron que la perspectiva de género empezara a ser especialmente importante en el siglo XX.

Tras la creación de la Organización de las Naciones Unidas (ONU), en 1946 se conformó la Comisión Jurídica y Social de la Mujer, con el objetivo de evaluar los progresos en igualdad de género y los derechos de las mujeres en todo el mundo. Y desde 1947, esta comisión se reúne cada año para trabajar en la creación de convenciones internacionales que promuevan la erradicación de leyes discriminatorias y visibilicen la situación de la mujer a nivel mundial.

Pero la perspectiva de género ha ido evolucionando a lo largo del tiempo. Por ejemplo, en los años 70 se desarrollaron las primeras leyes antidiscriminación en Europa, fruto de las directivas de la entonces Comunidad Económica Europea, que pretendían modificar las situaciones de discriminación entre hombres y mujeres, especialmente en el ámbito laboral (condiciones laborales, formación y promoción profesional), teniendo como referente el modelo productivo masculino. Así, aparecieron las primeras medidas, como el derecho a una igualdad en la retribución entre ambos sexos y la igualdad de trato en el acceso al empleo (que afectaba especialmente a las mujeres casadas ya que, hasta entonces, sus derechos laborales se veían mermados al contraer matrimonio).

En las dos últimas décadas del siglo XX, se diseñaron y pusieron en marcha los llamados *Planes de Acción para la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres*, muy centrados en la discriminación laboral y en las dificultades para acceder a la plena ciudadanía, partiendo del derecho al acceso al mercado laboral. Surgieron las denominadas **Acciones Positivas**, con el objetivo de eliminar la situación de desventaja en la que se encontraban las mujeres a consecuencia de los roles y estereotipos de género que les asigna la sociedad. Son medidas temporales, en tanto en cuanto persista esa desventaja, que pretenden facilitar el acceso al mercado laboral. Un ejemplo de acción positiva es favorecer la contratación de mujeres para un puesto de trabajo.

Encarna Bodelón González, profesora de Filosofía del Derecho en la Universidad Autónoma de Barcelona, afirma que la injusticia social que sufren las mujeres se intentó resolver en aquella época mediante ese tipo de acciones aunque, y con sus propias palabras, se trata de “*un modelo en el que la injusticia social de las mujeres se resuelve añadiendo a las mujeres*” (Bodelón González, 2010, p. 93).

En 1987, la Comisión Jurídica y Social de la Mujer de la ONU logró que la cuestión de género pasara de ser una tema independiente a ser tenida en cuenta de manera transversal.

Ya en los años 90, se adoptó una nueva forma de entender la igualdad. Se trató de un cambio ideológico, una mirada diferente para comprender cómo incluir a mujeres y hombres al mismo nivel en la construcción y participación de la sociedad. A este enfoque se le denominó **perspectiva de género** (o *gender mainstreaming* en su versión inglesa), expresión que se acuñó en 1995, en la Cuarta Conferencia sobre la Mujer, como se comentó anteriormente.

A partir de entonces, se reconoció la necesidad de la adopción de este enfoque. De hecho, en 1996, en Europa se adoptó con el objetivo de complementar las políticas de igualdad de oportunidades, poniendo de relieve que las medidas y acciones deben estar dirigidas tanto a mujeres como a hombres. En concreto, se definió como “*la organización, mejora, desarrollo y evaluación de los procesos políticos, de modo que una perspectiva de género se incorpore a todas las políticas, a todos los niveles y en todas las etapas por los actores normalmente involucrados en la adopción de medidas políticas*” (Consejo de Europa, 1998).

Otro organismo, como la Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo (EU-OSHA), en su informe del 2003, instó a los Estados miembros a adoptar la perspectiva de género en el desarrollo de las directivas sobre seguridad y salud en el trabajo para lograr acciones preventivas eficaces frente a los riesgos a los que se exponen las personas trabajadoras.

Por otra parte, la Organización de las Naciones Unidas para el Desarrollo presentó en 2008 un plan en el que se especificaba que la forma de lograr la igualdad entre mujeres y hombres era tratar a cada persona de acuerdo a sus respectivas necesidades, lo que puede conllevar que, para corregir las desigualdades existentes, se dispense un trato distinto. A esto se le denominó “**equidad de género**”, expresión que lleva implícita el concepto de justicia.



Gráfico 2.1. Evolución de la perspectiva de género en el siglo XX.

Por último, se estima que en el año 2050 los avances en la igualdad de género conducirán a 10,5 millones de empleos adicionales, lo que beneficiará tanto a mujeres como a hombres, pudiendo aumentar el PIB europeo hasta en un 10% (Instituto Europeo de Igualdad de Género, 2016).

Sin embargo, la Organización Internacional del Trabajo (OIT), que celebra su centenario en 2019, advierte de que queda mucho por hacer y que los avances estimados solo serán posibles si se incluye la perspectiva de género en la gestión empresarial, ya que los datos de los últimos estudios e informes evidencian las desigualdades existentes todavía:

- Las encuestas quinquenales llevadas a cabo por la Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y Trabajo, ponen de manifiesto que las condiciones laborales de las mujeres son más desfavorables.
- El informe de la Comisión de la UE (2009) ya constataba que, en todos los países de la Unión Europea, el salario promedio de las mujeres estaba por debajo del salario promedio de los hombres; en nuestro país los datos son aún menos favorables. Este hecho tiene unos costes económicos, además de sociales, que afectan tanto a las personas trabajadoras como a las empresas y a la sociedad, estimándose éstos en 370.000 millones de euros (Eurofound, 2018). Si la tasa de empleo entre hombres y mujeres estuviera equiparada, se estima que el PIB de la Unión Europea aumentaría en un 2,8%. El último informe de Eurostat (Unión Europea, 2018a) advierte de la brecha de género en el empleo en Europa, aunque existen diferencias según los países.

2.3. Riesgos laborales

La expresión *riesgo laboral* se refiere a la posibilidad de sufrir algún daño relacionado con el trabajo, que puede manifestarse como enfermedad, patología o lesión. Cada actividad laboral puede conllevar un tipo de riesgo distinto por lo que debe tener asociado su plan preventivo para evitar o minimizar su gravedad.

Los principales riesgos laborales pueden agruparse en:

- *Riesgos del medioambiente*: físicos, químicos, biológicos y del lugar de trabajo.
- *Riesgos ergonómicos*: movimientos repetitivos, posturas forzadas, vibraciones, aplicación de fuerzas, trastornos musculoesqueléticos y características del entorno de trabajo como iluminación, ruido, calor, etc.
- *Riesgos psicosociales*: estrés, síndrome de estar quemado en el trabajo, acoso y violencia.

La Ley 31/95, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales (LPRL), los define como “*la posibilidad de que un trabajador sufra un determinado daño derivado del trabajo. Para calificar un riesgo desde el punto de vista de su gravedad, se valorará conjuntamente la probabilidad de que se produzca el daño y la severidad del mismo*” (artículo 4.2).

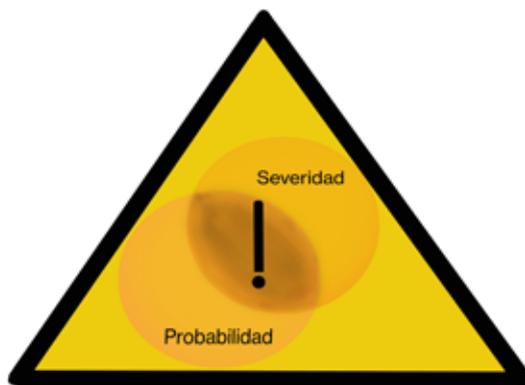


Gráfico 2.2. Elementos que determinan la gravedad del riesgo laboral.

La combinación de la probabilidad (baja, media o alta) y de la severidad (leve, severo o muy severo) determinará la gravedad del riesgo laboral al que está expuesta la persona trabajadora.

Algunos autores diferencian entre los conceptos riesgo laboral y peligro laboral, entendiendo éste como el antecedente de aquel. Por ejemplo, el manejo inadecuado de un equipo de trabajo es peligroso porque puede conllevar un riesgo de accidente (Instituto Vasco de Seguridad y Salud laborales, 2017).



Gráfico 2.3. Riesgos laborales.

La mayoría de los países han articulado leyes para la prevención de los riesgos laborales. En España, la LPRL tiene por objetivo la promoción de la seguridad y la salud de las personas trabajadoras mediante la aplicación de medidas y la planificación de las actividades necesarias para dicha prevención. El gráfico 2.4 refleja los principios generales que establece esta ley.



Gráfico 2.4. Principios generales que establece la Ley 31/1995.

2.4. Riesgos psicosociales laborales

Los riesgos psicosociales son una parte de los riesgos laborales a prevenir en cualquier organización. Con la expresión *riesgos psicosociales laborales* se hace referencia a las condiciones y organización del trabajo que pueden afectar al funcionamiento psíquico y social de la persona trabajadora.

Algunos autores señalan la publicación en 1986 de la OIT, titulada *Factores psicosociales en el trabajo: reconocimiento y control*, como un hito en el reconocimiento de la importancia de estos riesgos. En ella, éstos se definen como las “*interacciones entre el trabajo, su medio ambiente, la satisfacción en el trabajo y las condiciones de organización, por una parte, y por la otra, las capacidades del trabajador, sus necesidades, su cultura y su situación personal fuera del trabajo, todo lo cual, a través de percepciones y experiencias, puede influir en la salud, en el rendimiento y en la satisfacción en el trabajo*” (OIT, 1986, p. 3).

Por su parte, el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT) considera como riesgos psicosociales en el trabajo a “*aquellas condiciones que se encuentran presentes en una situación laboral y que están directamente relacionadas con la organización del trabajo y su entorno social, con el contenido del trabajo y la realización de la tarea, y que se presentan con capacidad para afectar el desarrollo del trabajo y la salud (física, psíquica y social) del trabajador.*” (Véase www.insht.es/portal_riesgospsicosociales).

Y para la EU-OSHA, estos riesgos provienen de “*las deficiencias en el diseño, la organización y la gestión del trabajo, así como de un escaso contexto social del trabajo, y pueden producir resultados psicológicos, físicos y sociales negativos, como el estrés laboral, el agotamiento o la depresión*”. Las cargas de trabajo no ajustadas, la imprecisión en la definición de las funciones a desempeñar, la falta de apoyo social o el acoso laboral son condiciones de trabajo que inciden en los riesgos psicosociales. (Véase <https://osha.europa.eu/themes>).

Aunque las expresiones “factores psicosociales”, “factores psicosociales de riesgo” y “riesgos psicosociales” se utilizan indistintamente, pueden considerarse conceptualmente distintas.

Los factores psicosociales pueden ser positivos o negativos para la persona trabajadora o para la organización. Los factores psicosociales de salud corresponderían al primer caso; por ejemplo, las condiciones que faciliten el

desempeño de la tarea o de las competencias individuales. Por el contrario, los factores psicosociales de riesgo conformarían el segundo caso; por ejemplo, el escaso control sobre la tarea o la falta de apoyo social.

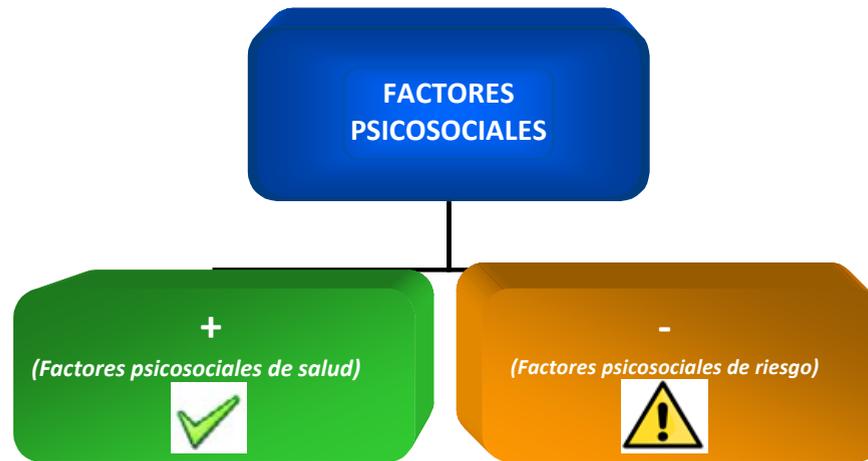


Gráfico 2.5. Factores psicosociales laborales.

No existe una clasificación exhaustiva de los factores de riesgo psicosocial, aunque puede ser útil la que propone el Grupo Europeo para la Gestión del Riesgo Psicosocial (PRIMA) (véase <http://www.prima-ef.org/prima-ef-guidance-sheets.html>).

Tabla 2.1. Clasificación de riesgos psicosociales según PRIMA.

Área	Ejemplos
Contenido del trabajo	Tareas monótonas, sin sentido, fragmentadas, sin variedad, desagradables o por las que se siente rechazo.
Carga y ritmo de trabajo	Carga de trabajo desajustada (excesivo o insuficiente), presión de tiempo, tener que cumplir con plazos continuamente.
Tiempo de trabajo	Horarios muy largos, impredecibles o inflexibles, trabajo a turnos, trabajo nocturno.
Participación y control	Escasa participación en la toma de decisiones, falta de control sobre la tarea (sobre el método, ritmo, horarios, entorno, etc.).
Cultura organizacional	Falta de comunicación, escaso apoyo ante los problemas o el desarrollo personal, falta de definición o acuerdo sobre los objetivos.
Relaciones personales	Aislamiento social, falta de apoyo social, relaciones insuficientes o malas relaciones, conflictos, conductas inadecuadas.
Rol	Ambigüedad de rol, conflicto de rol, responsabilidad sobre personas.
Desarrollo personal	Estancamiento o incertidumbre profesional, promoción inadecuada, bajo salario, inseguridad laboral, escasa valoración del trabajo.
Interacción casa-trabajo	Conflicto entre las demandas laborales y familiares, problemas de la doble presencia.

Fuente: PRIMA (2008).

Estos riesgos pueden afectar de manera diferente a cada persona, lo que debe tenerse en cuenta de cara a la prevención. Un ejemplo de incumplimiento de lo anterior es el Auto del Tribunal Supremo (STS, sala 4^a de lo Social, 14 de enero de 2014, Rec. Casación n. 699/2013).

“A la vista de las circunstancias concurrentes, se entiende que el empresario debió proceder a una evaluación personalizada del riesgo de estrés laboral de la actora antes de que se reincorporase a su puesto de trabajo, lo que no hizo en ese momento, ni tampoco durante el segundo período de baja, a pesar del informe de Osalan y de la sentencia relativa a la contingencia de la baja médica, de ahí que se aprecie el incumplimiento por la empresa recurrida de sus obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales y el necesario nexo causal entre la situación de tensión laboral origen de la afección mental, la conducta del Consorcio y los daños

sufridos por la trabajadora; mientras que en la sentencia recurrida, a la vista de los hechos acreditados, no es posible exigir ningún tipo de comportamiento empresarial relativo a la prevención de riesgos, por lo que no es posible apreciar ningún incumplimiento de medidas de seguridad de la empresa demandada, sin que ello signifique, como pretende el recurrente, incongruencia de la sentencia, que sí da respuesta a lo solicitado, si bien no de forma favorable a sus intereses. Se desestima la casación”.

De la misma manera que en cualquier otro riesgo, la gravedad vendrá determinada por la combinación de probabilidad y severidad. También en este caso algunos autores diferencian entre factores de riesgo y riesgo propiamente dicho, de manera que se habla de factores de riesgos psicosociales para referirse a las variables presentes en las condiciones de trabajo que suponen un peligro (carga mental, falta de autonomía), mientras que los riesgos psicosociales se consideran la materialización de dicho peligro (estrés, acoso, etc.).

La evolución y dinámica del mundo laboral exige nuevas formas de empleo, diferentes puestos de trabajo y versatilidad de funciones, por lo que la prevención debe ajustarse a esta realidad cambiante. Pero, hasta ahora, los principales riesgos psicosociales laborales considerados han sido: el estrés, el llamado síndrome de estar quemado en el trabajo, la violencia y el acoso. A continuación, se describen cada uno de ellos.

1. Estrés laboral

Una persona dice estar estresada en su trabajo cuando siente que se ha producido un desequilibrio entre las exigencias de su puesto de trabajo (o de su organización) y su capacidad para hacerles frente. Dicho estado de desequilibrio da lugar a sentimientos, del tipo “siento que no puedo con todo”, “me agobia”, “es demasiado”, síntomas físicos, como tensión, malestar físico, o molestias estomacales, entre otros, y determinados comportamientos, como interferencia con el rendimiento, abandono, absentismo, etc.

La OIT define el estrés laboral como: *“la respuesta física y emocional a un daño causado por un desequilibrio entre las exigencias percibidas y los recursos y capacidades de un individuo para hacer frente a esas exigencias. El estrés relacionado con el trabajo está determinado por la organización, las condiciones y el diseño del trabajo y las relaciones laborales. Tiene lugar cuando las exigencias del trabajo no se corresponden o exceden de las capacidades, recursos o necesidades del trabajador o cuando el conocimiento y las habilidades de un trabajador o de un grupo para*

enfrentar dichas exigencias no coinciden con las expectativas de la cultura organizativa de una empresa” (OIT, 2016). Para profundizar en este tema, se remite al lector a la Guía de buenas prácticas empresariales en gestión del estrés laboral, publicada por el Observatorio de Riesgos Psicosociales en 2016 y disponible en la siguiente página web: http://www.ugt.es/sites/default/files/node_gallery/Galer-a%20Publicaciones/Guia%20Gestion%20Estres%20WEB.pdf

2. Síndrome de estar quemado en el trabajo (*burnout* en su acepción inglesa)

Esta expresión se refiere a la cronificación del estado de desequilibrio mencionado anteriormente, produciéndose además un sentimiento negativo hacia la propia actividad laboral y hacia las personas con las que se trabaja (Gil Monte y Peiró, 2007; González Camino y Osca, 2004).

De forma similar, el INSHT lo define como *“una respuesta al estrés laboral crónico integrada por actitudes y sentimientos negativos hacia las personas con las que se trabaja y hacia el propio rol profesional, así como por la vivencia de encontrarse emocionalmente agotado”* (2000: NTP, 704).

Más detalladamente, las características de este síndrome son las siguientes:

- Agotamiento emocional.
- Sentimiento de inadecuación, que aparece como consecuencia de la evaluación negativa que hace la persona de sí misma, sintiendo que las demandas del entorno laboral exceden su capacidad de respuesta.
- Sentimiento de despersonalización, que es cuando la persona se cuestiona su identidad profesional o personal, generándose actitudes de aislamiento.
- Sentimientos negativos hacia las personas con las que se trabaja.
- Falta de implicación en los problemas y baja motivación laboral.

3. Violencia laboral

Se entiende que una persona sufre violencia en el trabajo cuando es maltratada, agredida o amenazada y se pone en peligro su seguridad, su salud, su bienestar o su rendimiento (Consejo de Europa, 2011; EU-OSHA, 2009).

Siguiendo la clasificación recogida por el INSHT (1998: NTP, 489), pueden distinguirse tres tipos de violencia, en función de la relación de las partes implicadas (agresor o agresores y víctima), las cuales se denominan: violencia tipo I, violencia tipo II y violencia tipo III.

Violencia tipo I

Es la que se produce en ausencia de una relación entre la persona que agrede y la víctima.

Un ejemplo habitual es la violencia que se produce al robar en lugares de trabajo como bancos o comercios.

Violencia tipo II

Es la que se produce cuando existe alguna relación profesional entre la persona que agrede y la víctima (o su entorno de trabajo).

Por ejemplo, cuando la víctima proporciona un servicio (sanitario, docente, transporte, etc.) a la persona que agrede.

Violencia tipo III

Es la que se produce cuando el agresor tiene una implicación personal con la víctima o su entorno laboral.

Dicha implicación puede ser directa, por ejemplo cuando exista una relación personal entre ambos, como ser pareja o expareja. Pero también puede tratarse de una relación indirecta como, por ejemplo, cuando el perpetrador tiene rencor o animadversión hacia el lugar de trabajo de la víctima por cualquier motivo.

Tabla 2.2. Clasificación de los tipos de violencia.

	Violencia tipo I	Violencia tipo II	Violencia tipo III
Relación agresor/víctima	No	Sí	Sí, relación laboral directa o indirecta.
Acción	Robo	Agresión verbal	Dstrucción de material de trabajo de la víctima.
Ejemplo de profesión de riesgo	Comerciales, banqueros, etc.	Personal sanitario, Profesores, etc.	Cualquiera.
Temporalidad	Hecho puntual.	Durante la prestación del servicio.	En cualquier momento, mientras que la víctima esté relacionada con la empresa.

Fuente: elaboración propia.

4. Acoso laboral (o *mobbing* en su acepción inglesa)

Se denomina acoso laboral cuando una persona sufre hostigamiento psicológico en el trabajo de manera continuada, por parte de una o varias personas que están en posición de ventaja sobre ella (Carmona Salgado, 2018).

Con otras palabras, el INSHT la define como la “*exposición a conductas de violencia psicológica, dirigidas de forma reiterada y prolongada en el tiempo, hacia una o más personas por parte de otra/s que actúan frente aquella/s desde una posición de poder (no necesariamente jerárquica). Dicha exposición se da en el marco de una relación laboral y supone un riesgo importante para la salud*” (2009: NTP, 854).

Tabla 2.3. Ejemplos de acoso laboral.

Referido al desempeño laboral	Referido a la conducta laboral
<ul style="list-style-type: none">· Ridiculizar o mofarse del desempeño laboral.· Cuestionar o desautorizar las decisiones de la víctima.· Asignar tareas degradantes o sin valor.· Asignar una carga de trabajo desmedida de manera malintencionada.· Aislar a la víctima, apartarla de sus compañeros.	<ul style="list-style-type: none">· Ignorar o no dirigir la palabra a la víctima.· Impedir que la víctima se exprese.· Amenazarla de manera verbal o por escrito.· Gritar o insultar a la víctima.· Manipular la reputación personal o profesional a través del rumor, denigración o ridiculización.· Menospreciar a la víctima.· Comprometer la salud de la víctima.

Fuente: elaboración propia a partir de <http://portal.ugt.org/saludlaboral/observatorio/fichas/FichasObservatorio%2034.pdf>

5. Acoso sexual

En el artículo 7 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, se entiende por acoso sexual “*cualquier comportamiento verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo*”.

Aunque se ha formulado el acoso sexual como una forma de violencia laboral, este acoso tiene unas características, connotaciones y consecuencias propias que hacen que deba ser considerado de forma independiente.

Tabla 2.4. Ejemplos de acoso sexual.

Conducta verbal	Conducta no verbal
<ul style="list-style-type: none"> · Hacer comentarios obscenos. · Hacer comentarios groseros sobre el cuerpo. · Hacer bromas sexuales. · Explicar fantasías sexuales. · Explicar preferencias sexuales. · Difundir rumores sobre la vida sexual de las personas. · Presionar para conseguir una cita. · Demandar favores sexuales. · Agredir verbalmente. 	<ul style="list-style-type: none"> · Hacer gestos obscenos. · Realizar miradas al cuerpo fuera de tono. · Mostrar fotografías o dibujos sexuales. · Mostrar cartas, notas, mensajes de móvil o de correo electrónico ofensivos o con contenido sexual. · Mostrar calendarios con contenido sexual. · Realizar llamadas telefónicas indeseadas. · Realizar aproximaciones excesivas. · Arrinconar. · Buscar quedarse a solas. · Pellizcar, tocar o dar un masaje indeseado. · Tocar intencionadamente las partes sexuales del cuerpo. · Agredir físicamente.

Fuente: elaboración propia a partir de <http://portal.ugt.org/saludlaboral/observatorio/fichas/FichasObservatorio%2036.pdf>

Como se ha comentado anteriormente, los riesgos psicosociales tienen consecuencias tanto para las personas trabajadoras como para sus organizaciones; algunas de ellas están recogidas en la siguiente tabla.

Tabla 2.5. Algunas consecuencias de los riesgos psicosociales laborales.

	Área	Consecuencia
Organización	Imagen	Mala imagen corporativa
	Productividad	Baja productividad
		Baja eficiencia/eficacia
		Aumento de costes
Persona trabajadora	Salud	Trastornos psicosomáticos
		Accidentabilidad
		Consumo de sustancias
		Conductas contraproducentes
	Conducta en la empresa	Absentismo
		Rotación
	Vinculación con la empresa	Insatisfacción
		Desmotivación

Fuente: elaboración propia a partir de PRIMA-EF (2008, p. 32).

2.5. Riesgos psicosociales laborales y perspectiva de género

La división del trabajo está mediatizada por el género y esto conlleva una segregación del mercado laboral que afecta de manera diferente a la salud de mujeres y hombres; por ejemplo, se produce una mayor accidentalidad en hombres pero un mayor índice de patologías músculo-esqueléticas en mujeres.

Para una adecuada prevención se debe incluir la perspectiva de género, porque los riesgos psicosociales laborales afectan más a las trabajadoras que a los trabajadores y están asociados a muchas profesiones altamente feminizadas.

Los riesgos psicosociales que afectan en mayor medida a las mujeres son:

- El acoso sexual, definido en el artículo 7.1 de la Ley Orgánica 3/2007 como *“cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico, de naturaleza sexual, que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo”*.
- El acoso por razón de sexo, definido como *“cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo”* (artículo 7.2 de la LO 3/2007).
- La discriminación por razón de sexo, siendo las mujeres las que más sufren este hecho. Se da en todas las categorías profesionales.
- Las dificultades para conciliar la vida laboral con la vida familiar y personal. Son las trabajadoras las que en mayor medida solicitan las excedencias, permisos o reducciones de jornadas para cuidado de familiares a su cargo.
- La doble presencia. Es cuando la responsabilidad de la carga de trabajo en el ámbito laboral y en el doméstico recae simultáneamente sobre la misma persona, lo que afecta, entre otras cuestiones, a las posibilidades de empleo y de desarrollo profesional. Este riesgo, que incide en mayor medida en las mujeres, empieza a tenerse en cuenta en los estudios sobre salud laboral desde la perspectiva de género.
- Concurrencia de factores como una mayor precariedad laboral, más dificultades respecto a la estabilidad y calidad del empleo asociadas al embarazo y a la maternidad, un menor sueldo, categoría profesional y participación en las estructuras de gobierno empresarial o en la toma de decisiones.

Parece oportuno señalar algunas consideraciones respecto a la violencia. Por un lado, la importancia de llevar a cabo medidas concretas desde la perspectiva de género en el empleo no se recogen en la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la violencia de género; esta ley limita dicha consideración a la existencia de una relación afectiva entre agresor y víctima.

Hay que indicar, no obstante, que algunas Comunidades Autónomas han ampliado esta regulación incluyendo el ámbito laboral.

Por otro lado, en el Pacto de Estado contra la Violencia de Género, firmado por todas las Comunidades Autónomas en 2017, sí se especifican actuaciones relacionadas con el empleo, como:

- Impulsar campañas institucionales contra la violencia de género, en colaboración con organizaciones patronales, sindicales y empresas.
- Intensificar la respuesta institucional a través de la coordinación y el trabajo en red, incluyendo medidas contra la brecha salarial entre mujeres y hombres, y propuestas contra el acoso laboral y por razón de género incluidas en la prevención de riesgos laborales.
- Introducir módulos transversales sobre violencia sexual en los contenidos formativos para empresas y administraciones.
- Elaborar un sello identificativo para los servicios públicos y empresas privadas que establezcan políticas de responsabilidad social corporativa respecto a la violencia de género y manifiesten sensibilidad en el trato hacia las personas que la hayan padecido.

Actualmente, existe un debate sobre la consideración jurídica de los términos agresión y abuso sexual, con penas diferenciadas. Recordemos que se entiende como abuso sexual, el acceso carnal sin consentimiento y sin que haya violencia e intimidación expresa, mientras que, en la agresión sexual, debe existir violencia e intimidación. La importancia de avanzar en el estudio de esta cuestión es esencial para establecer la prevención en el ámbito laboral, así como para intervenir más adecuadamente cuando se produzcan casos en el trabajo.

2.6. ¿Por qué incluir la perspectiva de género en las políticas laborales y de empleo?

La integración de la perspectiva de género en las políticas laborales y de empleo beneficia tanto a las personas trabajadoras como a las empresas, y se manifiesta en diferentes áreas, como la salud o la economía.

Respecto a la salud, la EU-OSHA (2015), en su informe titulado *La perspectiva de género en la seguridad y la práctica de la salud laboral*, destaca que existen diferencias entre hombres y mujeres en relación a sus trabajos, condiciones laborales y salud laboral; por tanto, los riesgos a los que ambos están expuestos son diferentes.

Adoptar esta perspectiva redundará en la prevención y la protección de la salud laboral de toda la plantilla. Esto permitirá, por ejemplo, que los servicios de prevención puedan detectar y desarrollar actividades preventivas y de vigilancia de la salud, corrigiendo los sesgos de género (EU-OSHA, 2013; González Gómez, 2011; Instituto Navarro de Salud Laboral, 2011).

Teniendo en cuenta el aspecto económico, la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres posibilita la participación activa de todas las personas trabajadoras, independientemente de su sexo, en todas las áreas y procesos de la organización, lo que contribuirá a la mejora económica. Así se ha constatado, por ejemplo, en un estudio realizado en América Latina, que advierte de que si no existiera la desigualdad de género en el mercado laboral, el salario de las mujeres podría aumentar en un 50%, y la producción nacional en un 5% (OIT, 2011).

Otra publicación sobre las desigualdades de género en diferentes países también concluye que las naciones que no capitalizan el pleno potencial de la mitad de su sociedad están distribuyendo mal sus recursos y socavando su capacidad competitiva (Foro Económico Mundial, 2006).

En el gráfico 2.6 se visualizan algunas de las ventajas de adoptar esta perspectiva.



Gráfico 2.6. Ventajas organizacionales de la inclusión de la perspectiva de género.

Pero además de lo anterior, cabe señalar que ya en la Carta de las Naciones Unidas de 1945 se recogía la responsabilidad de todos los Estados sobre los “*derechos iguales para hombres y mujeres*” y la protección y el fomento de los derechos humanos de las mujeres. También, en la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer de Naciones Unidas de 1979, se instaba a los Estados a adoptar las medidas oportunas para eliminar la discriminación contra la mujer, especificando en su artículo 2.e: “*Tomar todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer practicada por cualesquiera personas, organizaciones o empresas*”.

Consideramos, por tanto, que la perspectiva de género en la gestión de las empresas es una cuestión de derechos humanos, máxime cuando muchas corporaciones operan internacionalmente y se produce una deslocalización industrial, además de que la legislación en materia de igualdad laboral entre hombres y mujeres puede diferir bastante entre países.

2.7. Plan de prevención y Plan de igualdad

Tras todo lo anterior, es evidente la necesidad de prevenir estos riesgos específicos junto a los demás, incluyéndolos en el Plan de Prevención. De ello hablaremos seguidamente.

2.7.1. Plan de Prevención de Riesgos Laborales

La actividad preventiva de una empresa debe estar integrada en su gestión y esto se lleva a cabo a través del Plan de Prevención de Riesgos Laborales, donde deben incluirse también los riesgos psicosociales (según la LPRL).

El Plan de Prevención debe incluir:

- La determinación y la constitución de la modalidad organizativa preventiva.
- Los nombramientos de personas con responsabilidades en materia de prevención de riesgos laborales (se incluirá la definición de funciones y recursos, así como las necesidades de capacitación formativa).
- Las prácticas, los procedimientos y los procesos.
- Los recursos necesarios para realizar dicha acción.
- La articulación de los mecanismos de participación y consulta.

Este plan deberá llevarse a cabo por medio de la evaluación de riesgos laborales y de la adecuada planificación de la actividad preventiva. Existen diferentes herramientas que permiten evaluarlos, los cuales se han descrito en distintas publicaciones (Moreno y Báez, 2010).

Tras la evaluación, se llevará a cabo la intervención, cuyo objetivo será evitar los riesgos, o minimizarlos, en caso de que sean inevitables. La intervención ha de realizarse a todos los niveles y el diseño de las estrategias deberá tener en cuenta tanto a las personas trabajadoras como a la organización. En el artículo 15 de la LPRL están recogidos los principios de acción preventiva para aplicar las medidas concretas.



Gráfico 2.7. Principios de acción preventiva para aplicar las medidas concretas de la Ley 31/1995.

Es importante también tener en cuenta algunos aspectos que pueden contribuir a mejorar dicha intervención como: llevarla a cabo de manera progresiva, establecer la persona responsable de poner en práctica las actuaciones concretas, contar con un periodo de adaptación por parte de las personas trabajadoras a la nueva situación y realizar los reajustes puntuales que sean necesarios.

Ahora bien, existen riesgos más fácilmente identificables que otros, como el ruido o la temperatura extrema, que tienen sus propias unidades de medida y son más sencillas de prevenir. Por contra, los psicosociales no lo son tanto ya que, por ejemplo, el apoyo social o la implicación en el trabajo carecen de medidas objetivas de medición. Pero todos ellos deben incluirse en el plan de prevención de la empresa.

2.7.2. Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres

Este plan consiste en una forma de gestionar la empresa u organización que garantice la igualdad de oportunidades en todos sus ámbitos y estructuras. Es una herramienta básica de su actividad preventiva y, en concreto, en la prevención de riesgos psicosociales laborales (Instituto Andaluz de la Mujer, 2018; Instituto de la Mujer, 2011; Zoco Zabala, 2014). Este plan se describe con detalle en el capítulo sexto de esta monografía.

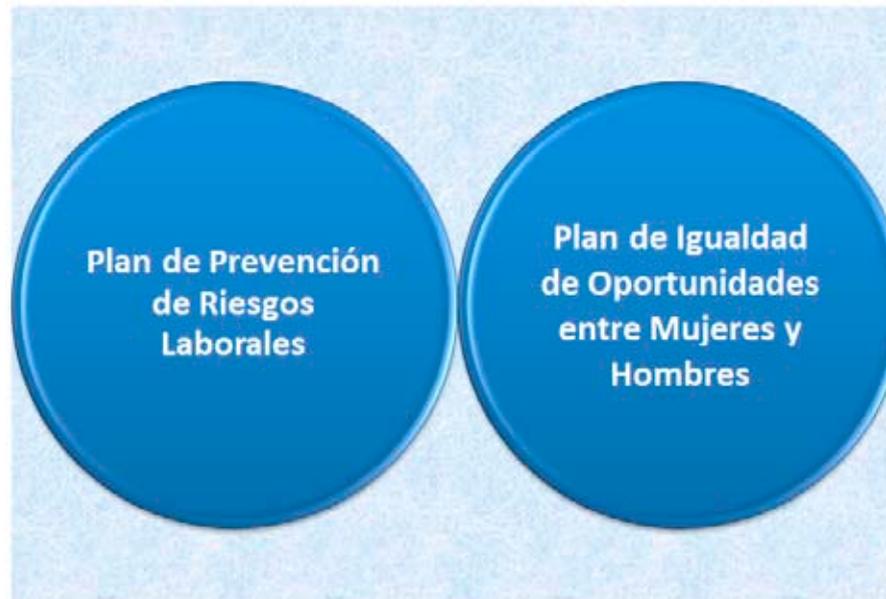


Gráfico 2.8. Herramientas básicas para incluir la perspectiva de género.



3

Marco teórico de la prevención de los riesgos psicosociales desde el enfoque de género

3. MARCO TEÓRICO DE LA PREVENCIÓN DE LOS RIESGOS PSICOSOCIALES DESDE EL ENFOQUE DE GÉNERO

3.1. La importancia de la prevención de los riesgos psicosociales laborales

En España, el reconocimiento de la prevención laboral como un derecho fundamental aparece ya recogido en la Ley General de la Seguridad Social de 1963. Pero hasta 1971 no se desarrolló el llamado Plan Nacional de Higiene y Seguridad en el Trabajo para actuar contra la prevención de riesgos y los accidentes laborales.

Herederero de dicho plan fue el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT), creado en 1978, cuyo objetivo era el asesoramiento a las empresas en materia preventiva, y que en 2017 ha cambiado su denominación, pasando a llamarse Instituto Nacional de Seguridad, Salud y Bienestar en el Trabajo (INSSBT).

Gráficamente:

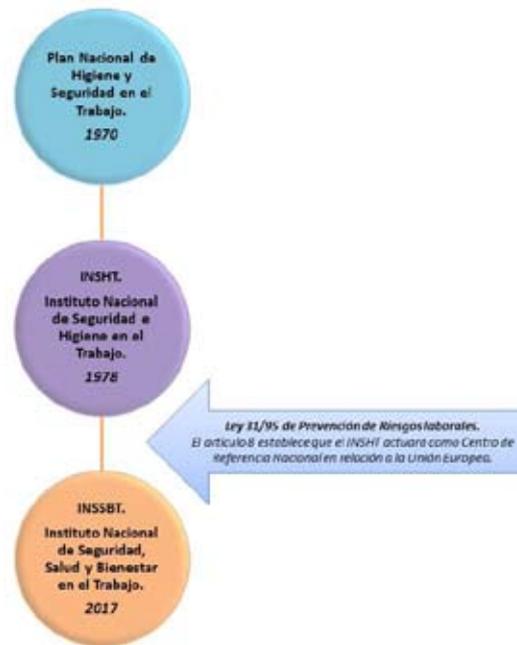


Gráfico 3.1. Instituciones responsables de la prevención laboral.

Y en la tabla 3.1 se muestra esa misma información pero añadiendo su prescripción legal.

Tabla 3.1. Instituciones responsables de la prevención laboral.

Denominación	Año	Orden
Plan Nacional de Higiene y Seguridad en el Trabajo.	1970	Orden de 7 de abril.
Instituto Nacional de la Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT).	1978	Real Decreto-ley 36/1978, de 16 de noviembre.
Ley de prevención de Riesgos Laborales. <i>(El INSHT actuará como Centro de Referencia Nacional en la Unión Europea).</i>	1995	Ley 31/1995, de 8 de noviembre, <i>(Artículo 8).</i>
Transferencia de competencias a las Comunidades Autónomas.	Diferentes fechas	Diferente legislación según la Comunidad Autónoma.
Instituto Nacional de Seguridad, Salud y Bienestar en el Trabajo (INSSBT).	2017	Real Decreto 703/2017, de 7 de julio.

Fuente: elaboración propia.

Se pueden identificar tres hitos en la historia de esta institución según Fernández Sánchez (2000):

- Las transferencias de competencias a las Comunidades Autónomas.
- El ingreso de España en la Unión Europea y la creación de la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo. Ello ha conllevado la consideración del Instituto como centro de referencia de dicha agencia en nuestro país.
- La Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales, con la que el Instituto desarrolla una serie de funciones como las relativas al asesoramiento en la elaboración de la normativa, el velar por la articulación de cooperación entre las distintas Administraciones Públicas, prestar apoyo a la realización de actividades de promoción de la Seguridad y Salud por las Comunidades Autónomas y la labor de apoyo técnico y secretariado de la Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo.

La importancia de la prevención de riesgos laborales es manifiesta. Sin embargo, el modelo que se ha seguido es el del trabajador masculino, al que se ha añadido la prevención y protección de la mujer, sobre todo en relación con la reproducción, sin incluir la perspectiva de género en la gestión organizacional. Pero ello supone un riesgo en sí mismo, según González Gómez (2011, p. 97), porque:

“... se cometen dos errores básicos omnipresentes en todos los ámbitos de la salud, y, por supuesto, en el de la salud laboral: se considera a hombres y mujeres iguales cuando no lo son (factores fisiológicos, antropométricos, hormonales, sociales), y se considera que son diferentes en aspectos en los que en realidad son iguales (posibilidad de enfermar de patologías tradicionalmente “masculinas” -como las cardiovasculares-, exposición a riesgos, capacidad de trabajo, aptitudes técnicas, dotes de organización.”

La Organización Mundial de la Salud (OMS) propone un modelo de entorno laboral saludable en el que se establecen unas directrices para proteger y fomentar la salud de todas las personas trabajadoras de manera global, entendiéndolo como “*aquel en el que los trabajadores y directivos colaboran en utilizar un proceso de mejora continua para proteger y promover la salud, seguridad y bienestar de los trabajadores y la sustentabilidad del espacio de trabajo*” (OMS, 2010). Este modelo considera cuatro áreas interrelacionadas entre sí:

- El entorno físico del trabajo.
- El entorno psicosocial del trabajo.
- Los recursos personales de salud en el espacio laboral.
- Las formas en que la organización se involucra en buscar la salud de las personas trabajadoras y sus familias, así como la de otros miembros de la comunidad.



Gráfico 3.2. Áreas del modelo de entorno saludable propuesto por la OMS.

Hay que resaltar la interacción de todas las áreas identificadas en este modelo. Por ejemplo, los riesgos psicosociales laborales pueden influir en otros riesgos, como los ergonómicos. Así se ha confirmado, de hecho, en una reciente investigación en la que se observó que *“la exposición a altas demandas, el bajo control sobre el trabajo, el bajo apoyo social, el desequilibrio esfuerzo-recompensa y una inadecuada organización del trabajo se asociaron con molestias y/o dolor en extremidades superiores, cuello, espalda lumbar, extremidades inferiores o en cualquier región corporal”* (Ballester Arias y García, 2017).

Como en el resto de riesgos laborales, también hay que insistir en la necesidad de abordar los riesgos psicosociales desde un modelo holístico, esto es, *“hacer la evaluación de riesgos más sensible a los géneros”* (AESST, 2003, p. 3).

La prevención del riesgo debe abordarse desde la evaluación, y ésta consta de cinco pasos:

1. Identificación de riesgos
2. Evaluación de riesgos
3. Puesta en práctica de soluciones
4. Supervisión
5. Análisis y revisión

A pesar de la importancia de la prevención de los riesgos psicosociales, los datos de la última encuesta europea de empresas sobre riesgos nuevos y emergentes (ESENER, 2014), señalan que:

- Estos factores de riesgo son considerados por parte de las empresas como más difíciles de gestionar.
- Existe una reticencia a la hora de hablar abiertamente de los riesgos psicosociales.
- Sólo algo más de la mitad de las empresas dice contar con información suficiente sobre cómo incluir los riesgos psicosociales en las evaluaciones de riesgo.
- El uso de servicios de prevención revela que los servicios psicológicos son los menos demandados.



Gráfico 3.3. Factores de riesgo presentes en las empresas según la encuesta ESENER (Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo, 2014b) (los riesgos psicosociales se indican en color naranja). Tomado de <https://osha.europa.eu/es/tools-and-publications/publications/reports/esener-ii-summary.pdf/view>

Todo lo expuesto hasta ahora converge en la necesidad de mayor y mejor investigación respecto a la prevención de riesgos psicosociales donde el género sea una cuestión transversal, para dotar a las empresas y organizaciones de herramientas eficaces para su prevención.

3.2. Herramientas de evaluación de los riesgos psicosociales

Existen diferentes métodos de evaluación de los riesgos psicosociales, entre los que se encuentran los indicadores de riesgos para empresas, las listas de comprobación, las entrevistas y los cuestionarios. En la tabla 3.2 se recogen algunos de ellos.

Tabla 3.2. Algunos métodos de evaluación de riesgos psicosociales.

Denominación	Nº de ítems	Factores de riesgo
FPSICO (INSHT)	89	Tiempo de trabajo. Autonomía. Carga de trabajo. Demandas psicológicas. Variedad/contenido. Participación-supervisión. El interés por el trabajador / Compensación. Desempeño de rol. Relaciones y apoyo social.
CoPsoQ-ISTAS 21 (CCOO)	Versión corta: 28	Exigencias psicológicas. Trabajo activo y posibilidades de desarrollo. Apoyo social y calidad de liderazgo. Inseguridad. Doble presencia. Estima.
	Versión media: 130	Exigencias psicológicas. Trabajo activo y posibilidades de desarrollo. Apoyo social en la empresa y calidad de liderazgo. Compensaciones.
Factores psicosociales. Identificación de situaciones de riesgo (Instituto Navarro de Salud Laboral, 2005)	30	Participación, implicación, responsabilidad. Formación, información, comunicación. Gestión del tiempo. Cohesión de grupo

Listas de control (Fundación europea para la mejora de las condiciones de vida y de trabajo)	52	Contenido de trabajo. Condiciones de trabajo. Condiciones de empleo. Relaciones sociales en el trabajo.
RED-WONT (Grupo WONT - Prevención Psicosocial y Organizaciones Saludables de la Universitat Jaume I)	195	Riesgos o peligros psicosociales: · Demandas laborales. · Falta de recursos laborales. · Falta de recursos sociales. · Falta de recursos personales. Consecuencias: · Daños psicosociales. · Daños organizacionales. · Bienestar psicológico.
DECORE (Luceño y Martín, 2008)	44	Recompensas. Apoyo organizacional. Demandas cognitivas. Control.
Batería Factores psicosociales de salud laboral (Universidad de Valencia)	Recoge diferentes cuestionarios y baterías desarrolladas anteriormente	Aspectos descriptivos de la persona, el puesto y la organización. Indicadores de accidentes. Indicadores de Estrés en el Trabajo. Indicadores de Satisfacción Laboral. Indicadores de Disfunciones relativas a la calidad, productividad y supervisión. Indicadores de disfunciones psicosociales.
Batería Valencia Prevacc, 2003 (Universidad de Valencia)	77	Exposición a riesgos. Respuestas de seguridad de la empresa. Respuesta de seguridad de los superiores. Respuestas de seguridad de los compañeros. Respuestas de seguridad del trabajador. Probabilidad de accidentes.

Fuente: elaboración propia a partir del Instituto Navarro de Salud (2005).

3.3. Datos sobre género y mercado laboral

Las características que se describen a continuación han sido relacionadas con una mayor incidencia de riesgos psicosociales laborales.

Acceso y permanencia. Las dificultades en el acceso y permanencia generan inseguridad laboral, lo que supone un riesgo. De igual forma, la discriminación salarial, las dificultades en la promoción y el desarrollo de carrera, así como la falta de posibilidades de acceso a la formación, también lo son.

Calidad. Dos de las características de la calidad en el empleo son la temporalidad y el trabajo a tiempo parcial:

Temporalidad: está asociada a una mayor accidentabilidad, así como a una peor salud.

Trabajo a tiempo parcial: conlleva una disminución de los ingresos percibidos durante la vida laboral y tras la jubilación.

Segregación. Existen dos formas de segregación que se producen en diferentes sectores, actividades y tareas laborales:

Horizontal: se trata de una distribución desigual de hombres y mujeres en el empleo, relacionada con los estereotipos de género. Esta segregación se manifiesta tanto en el menor número de mujeres en las ocupaciones y actividades económicas, como en los trabajos altamente feminizados o masculinizados.

Vertical: se trata de una infrarrepresentación de las mujeres en los puestos directivos, con las dificultades que éstas encuentran para acceder a ellos, debido, entre otras causas, a las dificultades en la conciliación y corresponsabilidad, lo que se ha denominado “techo de cristal”. Pero también se refiere al mayor número de mujeres en empleos con peores condiciones laborales, lo que se ha denominado “suelo pegajoso”.

Riesgos laborales. En general, en el sector servicios es donde existe un mayor número de mujeres, estando los riesgos laborales asociados a agentes químicos, biológicos, largas jornadas de pie y posturas inadecuadas; los riesgos psicosociales son también relevantes en este sector. Por contra, los sectores industriales, de la construcción o la minería son predominantemente masculinos, siendo los riesgos más frecuentes los relacionados con la seguridad y el empleo de la fuerza.

Ergonomía. En el diseño de los puestos de trabajo se sigue teniendo como referente el modelo masculino de trabajador; por tanto, al no estar adaptados, los riesgos pueden aumentar para las mujeres.

A continuación, se revisan los datos recogidos por las diferentes encuestas nacionales e internacionales sobre el empleo, en las que quedan patentes las diferencias entre hombres y mujeres en el ámbito laboral.

3.3.1. Europa

a) Comisión Europea

La Comisión Europea tiene entre sus prioridades el empleo, el crecimiento y la inversión. Para ello, establece una serie de estrategias, entre las que se encuentra la segunda estrategia comunitaria de Salud y Seguridad, que se comenta a continuación, y que tiene como objetivo mejorar la calidad y la productividad en el trabajo.

Estrategia Comunitaria de Salud y Seguridad en el Trabajo

Los datos de la estrategia 2007-2012 ponen de manifiesto que la distribución de los riesgos laborales no es homogénea entre las diferentes empresas, sectores y categorías profesionales. Así, se advierte de que la participación de la mujer en el mercado laboral va en aumento, pero acompañada en muchas ocasiones de una segregación en el trabajo y del aumento de algunas enfermedades profesionales, como los trastornos osteomusculares y las alteraciones derivadas de presiones psicológicas.

b) Eurobarómetro especial sobre la igualdad de género en la UE

Desde el año 1973, el Parlamento Europeo lleva a cabo una serie de encuestas sobre cuestiones relativas a la Unión Europea. En su segundo eurobarómetro sobre igualdad de género, se analizaron las opiniones de los ciudadanos europeos sobre el tema, siendo los resultados más relevantes los siguientes:

- La igualdad de género es importante para la mayoría de los europeos: nueve de cada diez europeos consideran que promover la igualdad es primordial para la sociedad, la economía y también para ellos, personalmente.
- Son necesarias más mujeres en la política: la mitad de los europeos opina que debería haber más mujeres en los puestos de toma de decisiones políticas. Y siete de cada diez se muestran a favor de tomar medidas jurídicas para garantizar la paridad entre hombres y mujeres en la política.

- Todavía no existe un reparto equitativo de las tareas domésticas y del cuidado de los hijos: más de ocho de cada diez europeos piensan que los hombres deberían asumir la misma cantidad de responsabilidades domésticas o acogerse al permiso por paternidad para dedicarse al cuidado de sus hijos. Sin embargo, la mayoría cree que las mujeres siguen dedicando más tiempo al hogar y a las tareas asistenciales que los hombres (73%).
- La igualdad salarial es importante: el 90% de los europeos afirma que es inaceptable que las mujeres cobren menos que los hombres, y el 64% está a favor de la transparencia salarial como una forma de promover cambios.

(Véase http://europa.eu/rapid/press-release_IP-17-4711_es.htm).

c) Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo

Esta fundación tiene el objetivo de ayudar al desarrollo de las políticas sociales, de empleo y de trabajo (véase https://europa.eu/european-union/about-eu/agencies/eurofound_es). También desarrolla una serie de encuestas periódicas que se describen a continuación:

Encuestas Europeas de Condiciones de Trabajo (EWCS)

Las EWCS se iniciaron en 1991. En ellas se recogen datos sobre las condiciones de trabajo en diferentes países, ocupaciones, sectores y grupos de edad.

Los datos arrojados por las diferentes encuestas relacionan el género y las condiciones de trabajo como: tipo de contrato, condiciones de trabajo ergonómicas y del medioambiente físico, responsabilidades, autonomía y control sobre el trabajo, horas de trabajo y organización de los horarios, características de salud y seguridad de los trabajos, mecanismos de consulta en los lugares de trabajo, percepción de los efectos del empleo en la salud y los riesgos percibidos, así como las actitudes hacia el trabajo, como la satisfacción con las condiciones de trabajo.

Los datos de la última encuesta de condiciones de trabajo, la sexta, reflejan que en los patrones de empleo y condiciones de trabajo sigue existiendo una segregación de género. Las variables analizadas y su interacción han sido el bienestar y sistema familiar, la estructura del mercado laboral, el género del curso de la vida y la división del trabajo doméstico y remunerado.

En cuanto a la distribución de mujeres y hombres en el mercado laboral se confirma que existe una segregación de la fuerza de trabajo de diferentes niveles de los sectores laborales, ocupación y lugar de trabajo.

Respecto al tiempo de trabajo remunerado existen grandes diferencias entre ambos sexos. Las mujeres realizan entre dos y cuatro veces más trabajo no remunerado que los hombres, incluso en el caso de que ambos tengan las mismas horas de trabajo remunerado.

Algunas cuestiones relacionadas con la calidad de vida en el trabajo son que, en general, los hombres tienen mejores remuneraciones y perspectivas laborales que las mujeres, siendo éstas las que muestran mejor calidad intrínseca del trabajo y más calidad del tiempo de trabajo. Además, la calidad de vida laboral varía en función de la etapa vital.

Centrándonos en el bienestar laboral, las puntuaciones promedio de los hombres son más altas que las de las mujeres, como refleja el gráfico 3.4.

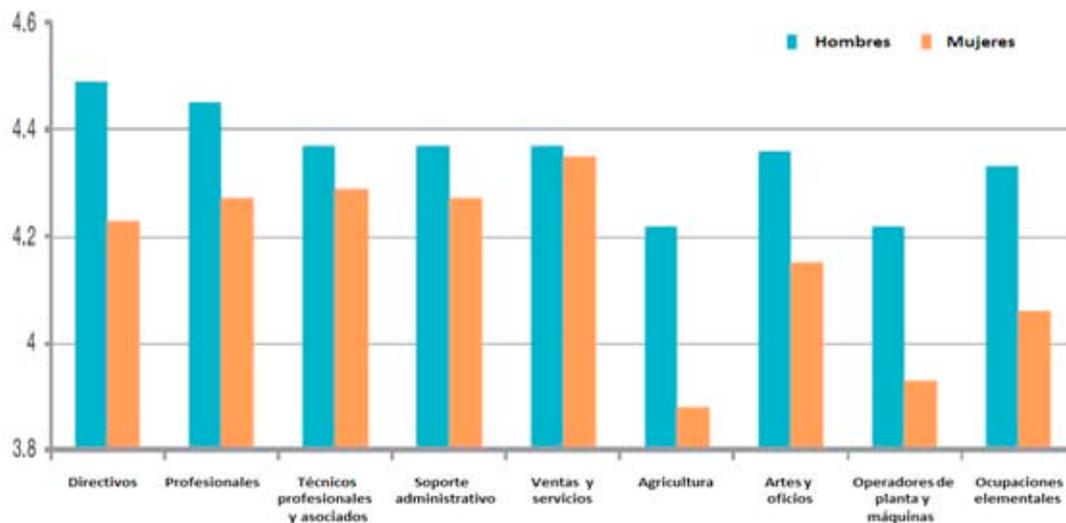


Gráfico 3.4. Bienestar entre las diferentes ocupaciones según Eurofound (2013).

En definitiva, los resultados de esta encuesta revelan cómo el género no puede desagregarse del mercado laboral.

Encuesta europea sobre calidad de vida (EQLS)

Se trata de una encuesta cuatrienal paneuropea que se inició en 2003. Entre los datos recogidos se encuentran el empleo, los ingresos, la educación, la vivienda, la familia, la salud y la conciliación de la vida laboral y familiar. Además, ofrece información sobre el grado de felicidad de las personas, la satisfacción con su vida personal y cómo perciben la calidad de sus sociedades.

Un dato a destacar de la última encuesta (2016), es el empeoramiento de la conciliación entre la vida privada y la vida laboral.

Encuesta europea de empresas (ECS)

Es una encuesta cuatrienal que ha tenido diferentes denominaciones en sus cuatro ediciones y que recaba información de las propias empresas sobre diferentes aspectos laborales: las adaptaciones del horario laboral y la conciliación de la vida laboral y familiar en el ámbito de la empresa, las formas de flexibilidad, la organización del lugar de trabajo, la innovación, la participación de toda la plantilla y el diálogo social en el lugar de trabajo.

De los resultados de la última encuesta, del año 2013, se extraen las siguientes conclusiones: por un lado, que un mejor equilibrio trabajo-vida tiene un valor social implícito relacionado con la igualdad de género y la calidad de vida; por otro lado, que esto podría impulsar la generación de empleo al eliminar los obstáculos de aquellos a quienes les resulta difícil conciliar los trabajos poco flexibles con los compromisos familiares.

3.3.2. España

a) Instituto Nacional de Seguridad, Salud y bienestar en el Trabajo (INSSBT)

- Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo

A nivel nacional contamos con los datos de las encuestas periódicas desarrolladas por el INSSBT, enmarcadas en las Encuestas Europeas de Condiciones de Trabajo, y que se relacionan con las condiciones de trabajo y salud de las personas trabajadoras y de las organizaciones.

La última edición es la sexta, con datos tomados en 2015 y referidos a cuestiones como la exposición a los riesgos psicosociales y físicos, la organización del trabajo, el equilibrio entre la vida laboral y familiar, la salud y el bienestar.

Los resultados de esta encuesta son diferentes para hombres y mujeres respecto a las exigencias laborales, quejas sobre el trabajo o el estrés. Ellos manifestaron en mayor medida tener que soportar un nivel de atención alto o muy alto, trabajar con plazos muy estrictos y muy cortos, así como realizar tareas complejas o difíciles; ellas, señalaron en más ocasiones que debían tratar con personas ajenas a la empresa. Como aspectos molestos, se quejaron más los hombres del ritmo de trabajo, de la cantidad del mismo, de esfuerzos físicos, del ruido, de la mala iluminación, del riesgo de tener un accidente, del riesgo de sufrir una enfermedad laboral, o de la manipulación de sustancias tóxicas.

b) Instituto Nacional de Estadística (INE)

- Encuesta de Empleo del Tiempo

Es una encuesta de la que sólo se han realizado dos ediciones hasta el 2010 y que recaba información sobre la dimensión del trabajo no remunerado realizado por los hogares, la distribución de las responsabilidades familiares del hogar, la participación de la población en actividades culturales y de ocio, así como el empleo del tiempo de grupos sociales especiales (jóvenes, desempleados, ancianos, etc).

Los resultados obtenidos sirvieron para la formulación de políticas familiares y de igualdad de género, como las relativas a la relación entre la división del trabajo en el hogar y el incremento de la participación de las mujeres en el mundo laboral; la conciliación de las demandas del trabajo remunerado y la vida familiar; el cuidado de los menores, las personas con discapacidad y los enfermos crónicos (CES, 2010, p 30).

De igual forma, los resultados del 2010 señalaron que las mujeres asumían más responsabilidades que los hombres, disponiendo de un menor tiempo libre.

- Encuesta de Estructura Salarial

Existen dos formatos, uno con periodicidad cuatrienal y otro anual. En dicha encuesta se obtienen datos sobre la distribución de los salarios en función de diferentes variables como el sexo, la ocupación, el sector, la antigüedad, el tamaño de la empresa, etc. Los resultados de las mismas advierten de la desigualdad de género.

c) Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades (IMIO)

Es un organismo autónomo, creado en 1983, adscrito al Ministerio de la Presidencia, Relaciones con las Cortes e Igualdad, cuyo objetivo es la promoción de la igualdad efectiva entre hombres y mujeres.

A lo largo del tiempo el IMIO ha desarrollado los Planes de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Además, este instituto desarrolla, desde 1995, el **Programa ÓPTIMA**, enmarcado en las Estrategias Europeas para el Empleo, cuyos objetivos iniciales eran, por un lado, apoyar a las empresas en la implantación de acciones positivas que faciliten la incorporación, permanencia y promoción de las mujeres en las organizaciones; y por otro, desencadenar un proceso social favorable a la igualdad de oportunidades, convirtiendo a una serie de empresas y organizaciones en modelos a imitar.

EL IMIO también es responsable de la distinción “Entidades Colaboradoras en Igualdad de Oportunidades” que pueden conseguir las empresas que desarrollen acciones positivas con objeto de:

Corregir los desequilibrios entre hombres y mujeres.

Facilitar la incorporación de las mujeres a puestos de trabajo en los que estén infrarrepresentadas, garantizar su permanencia y promoción a cargos de responsabilidad.

Implantar medidas que faciliten la conciliación de la vida laboral y familiar.

(Véase <http://www.inmujer.gob.es/elInstituto/conocenos/home.htm>).

Inserto en este instituto, se creó en 2001 el **Observatorio para la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres** con un doble objetivo: por un lado, recabar, analizar y difundir información periódica y sistemática sobre la situación de las mujeres y de los hombres en cada momento, y a lo largo del tiempo, con el fin de conocer los cambios sociolaborales; por otro lado, proponer políticas tendentes a mejorar la situación de las mujeres en distintos ámbitos.

4

Marco jurídico de los riesgos psicosociales y políticas de empleo con enfoque de género

4. MARCO JURÍDICO DE LOS RIESGOS PSICOSOCIALES Y POLÍTICAS DE EMPLEO CON ENFOQUE DE GÉNERO

Como se ha descrito anteriormente, la prevención de los riesgos laborales ha sido considerada central por diferentes organismos nacionales e internacionales, desarrollando actuaciones para la protección de la salud y el desarrollo del bienestar laboral. Sin embargo, no existe una legislación que ampare la prevención específica de los riesgos psicosociales, incluyéndose ésta en la prevención general.

4.1. Ámbito internacional

4.1.1. Organización de las Naciones Unidas (ONU)

Desde la Carta de Naciones Unidas de 1945, se han sucedido una serie de pactos y compromisos políticos a los que se han adherido los diferentes Estados para lograr la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

Tabla 4.1. Resumen de propuestas políticas para la igualdad de Naciones Unidas.

Denominación		Año
Carta de Naciones Unidas		1945
Declaración Universal de los Derechos Humanos		1948
Convención sobre derechos políticos de la mujer		1952
Pacto Internacional de derechos civiles y políticos		1966
Pacto Internacional sobre derechos económicos, sociales y culturales		1966
Declaración sobre la eliminación de discriminación contra la mujer		1976
Convención sobre eliminación de todas las formas de discriminación		1979
Declaración de eliminación de la violencia contra la mujer		1993
Conferencias sobre la mujer	México	1975
	Copenhague	1980
	Nairobi	1985
	Pekín	1995
	Pekín +5	2000
	Pekín +10	2005
	Pekín +15	2010
	Pekín +20	2015

Fuente: elaboración propia a partir de González Gómez (2011).

La ONU cuenta con la **Organización Internacional del Trabajo (OIT)**, fundada en 1919 pero integrada en aquella en 1946, con el objetivo de fomentar la justicia social y los derechos humanos y laborales. Este organismo ha ido desarrollando una serie de herramientas que son esenciales para la consecución de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. En la siguiente tabla se enumeran las más relevantes.

Tabla 4.2. Herramientas de la OIT para la promoción de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Tipo	Descripción	Año
Convenio	Número 100. Igualdad de remuneración.	1951
	Número 111. Discriminación en el empleo y la ocupación.	1958
	Número 156. Trabajadores con responsabilidades familiares.	1981
	Número 183. Protección de la maternidad.	2000
Resolución	Promoción de la igualdad de género, la igualdad de remuneración y la protección de la maternidad.	2004
	Incorporación de la perspectiva de género en la cooperación técnica de su Consejo de Administración.	2005
	Igualdad de género como eje del trabajo decente.	2009

Fuente: elaboración propia.

La OIT dispone de información relevante sobre el género y el mercado laboral en su página web <http://www.ilo.org>.

4.1.2. Unión Europea

La Unión Europea, a través de las Directivas Marco, promueve la mejora de la seguridad y la salud de las personas trabajadoras en el ámbito laboral. Estas directivas obligan a los Estados miembros a adaptar su legislación a las propuestas que en ella se incluyen.

Tabla 4.3. Directivas Marco de la Unión Europea relacionadas con la igualdad.

Directiva Marco	Medidas propuestas
75/117/CEE	Igualdad de retribución entre trabajadores masculinos y femeninos.
86/613/CEE	Igualdad de trato entre hombres y mujeres que ejercen una actividad autónoma, incluidas las actividades agrícolas, así como sobre la protección de la maternidad.
89/391/CEE	Medidas para promover la mejora de la salud de los trabajadores en el empleo.
92/85/CEE	Medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en periodo de lactancia.
96/34/CEE	Relativa al Acuerdo Marco sobre permiso parental celebrado por la UNICE, el CEEP y la CES.
96/97/CE del Consejo	Que modifica la Directiva 86/378/CEE relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en los regímenes profesionales de seguridad social.
97/81/CE del Consejo	Trabajo a tiempo parcial concluido por la UNICE, el CEEP y la CES.
2002/73/CE del Parlamento Europeo y del Consejo	Que modifica la Directiva 76/207/CEE de aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo.
2010/18/UE del Consejo	Por la que se aplica el Acuerdo marco revisado sobre el permiso parental, celebrado por BUSINESSSEUROPE, la UEAPME, el CEEP y la CES, y se deroga la Directiva 96/34/CE.
Resolución legislativa del Parlamento Europeo, de 6 de mayo de 2009, sobre la propuesta de Directiva del Parlamento Europeo y del Consejo	Principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres que ejercen una actividad autónoma, y por la que se deroga la Directiva 86/613/CEE.

Fuente: elaboración propia.

Respecto al crecimiento y el empleo de los Estados miembros, la UE establece la **Estrategia Europa 2020**. A pesar de que el objetivo que se planteó era alcanzar un crecimiento inteligente, sostenible e integrador de la economía, y de que entre sus principios se encontraba el respeto de la igualdad, lo cierto es que no se tuvo en cuenta la transversalidad de género, por lo que el Comité Económico y Social Europeo solicitó que se incluyese en los Programas Nacionales de Reformas (CES, 2017, p. 75). Cabe comentar que en ninguna de las siete estrategias anteriores se había incluido tampoco la perspectiva de género.

Para el avance en las políticas de igualdad de oportunidades, la UE propuso la **Estrategia para la igualdad entre mujeres y hombres 2010-2015**, que ha sido continuada con el **Compromiso estratégico para la igualdad de género 2016-2019**. Este último plantea como áreas prioritarias de intervención: aumentar la participación de las mujeres en el mercado laboral y promover la igualdad en la independencia económica de mujeres y hombres, reducir las diferencias salariales entre sexos, promover la igualdad en la toma de decisiones, combatir la violencia de género y promover la igualdad entre mujeres y hombres, así como los derechos de las mujeres en todo el mundo.

La UE cuenta con los siguientes organismos que estudian el mercado laboral y donde se puede encontrar información sobre género:

a) Fundación para la Mejora de las Condiciones de Vida y Trabajo (Eurofound)

Esta fundación fue creada en 1975 con los objetivos de:

- Aconsejar a los responsables sociales y laborales.
- Evaluar y analizar las condiciones de vida y trabajo.
- Informar sobre los avances y tendencias.
- Contribuir a la mejora de la calidad de vida.

Además, Eurofound desarrolla proyectos de investigación y realiza encuestas en Europa sobre condiciones laborales, calidad de vida y prácticas empresariales. En su página web <https://www.eurofound.europa.eu/es> hay publicaciones específicas sobre género.

b) Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo (EU-OSHA)

Fue creada en 1994 con el fin de mejorar el estado de la seguridad y la salud del trabajo en Europa a través del desarrollo, recogida, análisis y difusión de la información. Su página web contiene información sobre género: <https://osha.europa.eu/es>

c) Instituto Europeo de Igualdad de Género (EIGE)

Tiene como objetivo fomentar la igualdad de género dentro y fuera de la Unión Europea a través del desarrollo del conocimiento, la puesta en común de recursos y el intercambio de experiencias, ofreciendo investigación, datos y buenas prácticas. Su página web es <https://eige.europa.eu/>

d) Fondo Social Europeo (FSE)

La UE cuenta con el Fondo Social Europeo como principal instrumento para la creación de empleo, ayudar a las personas a conseguir mejores puestos de trabajo y garantizar oportunidades laborales más justas para los ciudadanos de los Estados miembros.

Entre sus objetivos se encuentran el fomento de la igualdad de género y de oportunidades. Para ello, financia proyectos y acciones que promuevan dicha igualdad en todos los ámbitos, entre los que se encuentran el empleo, la conciliación, el desarrollo de la carrera profesional y la igualdad salarial. Las prioridades y destino de los recursos del FSE son decididos de manera conjunta entre la Comisión Europea y los Estados miembros de la UE. Véase <http://ec.europa.eu/esf/home.jsp?langId=es>.

4.2. Ámbito Nacional

4.2.1. Constitución Española de 1978

En el título preliminar de la Constitución Española, artículo 9.2, se especifica que *“corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas; remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social”*.

En el capítulo primero de principios generales, se especifica que *“todos los españoles tienen los mismos derechos y obligaciones en cualquier parte del territorio del Estado”* (artículo 139.1).

En el capítulo segundo de derechos y obligaciones se reconoce la igualdad jurídica de todas las personas: *“Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social”* (artículo 14).

Y respecto a la promoción en el trabajo, en la sección segunda reza: *“Todos los españoles tienen el deber de trabajar y el derecho al trabajo, a la libre elección de profesión u oficio, a la promoción a través del trabajo y a una remuneración suficiente para satisfacer sus necesidades y las de su familia, sin que en ningún caso pueda hacerse discriminación por razón de sexo”* (artículo 35).

En el capítulo tercero indica que el Estado es quien tiene las competencias sobre *“la regulación de las condiciones básicas que garanticen la igualdad de todos los españoles en el ejercicio de los derechos y en el cumplimiento de los deberes constitucionales”* (artículo 149.1.1ª).

4.2.2. Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales

El marco jurídico de prevención de riesgos laborales no contempla la perspectiva de género y no existe una estrategia preventiva desagregada por sexos, a pesar de la evidencia sobre la afectación diferencial de los riesgos del trabajo para hombres y mujeres. Los artículos siguientes son especialmente relevantes en esta prevención:

Artículo 2. Establece que el objetivo de la ley es la promoción de la seguridad y salud de las personas trabajadoras: *“La presente Ley tiene por objeto promover la seguridad y la salud de los trabajadores mediante la aplicación de medidas y el desarrollo de las actividades necesarias para la prevención de riesgos derivados del trabajo”*.

Artículo 4.7. Se define condición de trabajo como *“cualquier característica del mismo que pueda tener una influencia significativa en la generación de riesgos para la seguridad y la salud del trabajador”*. Especificándose más adelante la inclusión de *“todas aquellas otras características del trabajo, incluidas las relativas a su organización y ordenación, que influyan en la magnitud de los riesgos a que esté expuesto el trabajador”*.

Artículo 5.4. *“Las Administraciones públicas promoverán la efectividad del principio de igualdad entre mujeres y hombres, considerando las variables relacionadas con el sexo tanto en los sistemas de recogida y tratamiento de datos como en el estudio e investigación generales en materia de prevención de riesgos laborales, con el objetivo de detectar y prevenir posibles situaciones en las que los daños derivados del trabajo puedan aparecer vinculados con el sexo de los trabajadores”*.

Artículo 15. Plantea cómo actuar ante los riesgos psicosociales. Por una parte, exige la evaluación de los riesgos y que la adopción de medidas preventivas se haga en primer término en el origen, es decir, cambiando los aspectos nocivos de la organización del trabajo.

4.2.3. Ley 12/2001, de 9 de julio, de medidas urgentes de reforma del mercado de trabajo para el incremento del empleo

Esta ley modifica la anterior Ley 39/1999 y promueve la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.

Estas medidas afectan a leyes básicas laborales y sanitarias además de otras relacionadas con el derecho a las prestaciones de las personas trabajadoras.

4.2.4. Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, de igualdad efectiva de mujeres y hombres

Esta ley incluye el principio de transversalidad de género en el ámbito de la salud laboral. Concretamente, para las trabajadoras se incluye la previsión directa en forma de previsiones específicas sobre política sanitaria, además de la indirecta como el acoso por razón de género y acoso sexual (véase Herramienta de apoyo nº 10 en <http://www.igualdadenaempresa.es/>).

En su exposición de motivos se señala que esta ley pretende prevenir las conductas discriminatorias y considerar la previsión de políticas activas para hacer efectivo el principio de igualdad a través de su dimensión transversal. Son especialmente importantes en el ámbito del empleo los títulos: IV, sobre el derecho al trabajo en igualdad de oportunidades; V, sobre igualdad en el empleo público; y VII, sobre la igualdad en la responsabilidad social de las empresas.

Para la consecución de dicha igualdad se indican una serie de herramientas básicas como son: el Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades, la creación de una Comisión Interministerial de Igualdad con responsabilidades de coordinación, los informes de impacto de género y los informes o evaluaciones periódicos sobre la efectividad del principio de igualdad. Además, se establece un marco general para la adopción de las acciones positivas.

El objeto de la ley, recogido en su título preliminar, es hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre las personas, y se establecen los principios de actuación de los Poderes Públicos, se regulan los derechos y deberes y se anticipan las medidas para lograr la igualdad en los sectores público y privado.

En el título primero se definen los conceptos y categorías jurídicas básicas en relación con la igualdad: discriminación directa e indirecta, acoso sexual y acoso por razón de sexo y acciones positivas. Además, se establecen las consecuencias jurídicas de las conductas anteriormente especificadas.

En el título segundo se especifican los criterios generales de actuación de los poderes públicos, se establece el principio de igualdad de trato y oportunidades con carácter transversal, se explicita el principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres en las listas electorales y en los nombramientos y designaciones de los cargos de responsabilidad que les correspondan, se establece un Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades en el que se incluyen las medidas para alcanzar el objetivo de igualdad, los informes de impacto de género y la planificación pública de las acciones en favor de la igualdad.

Además, se establecen los criterios de orientación de las políticas públicas en materia de educación, cultura y salud, la consideración del principio de igualdad en la sociedad de la información y en el ámbito deportivo, en el desarrollo rural y en el acceso a la vivienda.

En el título III se recogen medidas de fomento de la igualdad en los medios de comunicación social y los instrumentos de control.

El título IV está dedicado a la igualdad de oportunidades en el ámbito laboral, donde se señalan medidas para garantizar la igualdad en el empleo en el acceso, la formación y promoción profesionales, y en todas las condiciones de trabajo. Se señala, además, la protección frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo. Se especifica la importancia del plan de igualdad para las empresas.

El título V regula el principio de igualdad en el empleo público.

El título VI se refiere a la igualdad de trato en el acceso a bienes y servicios.

El título VII contempla la realización voluntaria de acciones de responsabilidad social por las empresas en materia de igualdad.

El título VIII hace referencia a la creación de una Comisión Interministerial de Igualdad entre mujeres y hombres y de las Unidades de Igualdad en cada Ministerio.

4.2.5. Estatuto de los Trabajadores

El Estatuto de los Trabajadores, actualmente regulado en el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, ha sufrido modificaciones para garantizar la igualdad de oportunidades de todas las personas trabajadoras.

Entre sus derechos laborales para todas las personas empleadas se encuentran la promoción y formación profesional en el trabajo, incluida la dirigida a la adaptación del trabajador a las modificaciones operadas en el puesto de trabajo, así como al desarrollo de planes y acciones formativas tendentes a favorecer su mayor empleabilidad.

Cabe destacar que en su artículo 17 se especifica que los Convenios Colectivos que contengan discriminaciones directas o indirectas por circunstancia de sexo se considerarán nulos y sin efectos (Ibermutuamur, 2016).

4.3. Políticas de empleo con enfoque de género

Las políticas de empleo para conseguir la igualdad en el ámbito laboral pasan necesariamente por la inclusión de la perspectiva de género. Estas políticas, propuestas desde los poderes públicos, deben incluir un amplio conjunto de medidas y actuaciones, que requieren, en muchos casos, la revisión de:

- Las medidas normativas para hacerlas más inclusivas y donde no tenga cabida la discriminación.
- Las políticas activas de empleo, como los incentivos para el empleo o la formación para el empleo para las mujeres.
- Las políticas pasivas de empleo, como las prestaciones por desempleo o invalidez, donde debe tenerse en cuenta que existen enfermedades profesionales no consideradas por no haberse incluido la perspectiva de género en su evaluación.

Hay que tener en cuenta, tal como propone el UE en su último informe sobre estadísticas de la brecha de salarial de género, que *“la promoción y la protección de la igualdad entre mujeres y hombres requiere un cambio de mentalidad, solidaridad y voluntad política para crear marcos institucionales y legales que aborden específicamente las desigualdades de género”* (2018, p. 56).

4.3.1. Marco europeo

La inclusión transversal del género en los análisis, la formulación y el control de políticas, programas, proyectos y acciones es esencial para luchar contra las desigualdades entre hombres y mujeres. La perspectiva de género debería estar integrada en las inspecciones de trabajo, la elaboración y aplicación de la legislación, las evaluaciones de riesgo y las prácticas de prevención, como ya hemos señalado anteriormente.

Con respecto a las políticas de empleo, la AESST (2006, p. 162) propone cuatro cuestiones a tener en cuenta para la elaboración de políticas:

- Integrar la perspectiva de género en la estrategia de seguridad y salud en el trabajo.
- Aplicar las evaluaciones de impacto en función del género como herramienta de integración.
- Tener en cuenta el género y las condiciones de trabajo a la hora de establecer normas.
- Integrar las cuestiones de género relativas a la seguridad y salud en el trabajo en otros ámbitos políticos.

La igualdad de género ha sido incluida progresivamente en las políticas europeas, siendo el Compromiso estratégico para la igualdad de género 2016-2019 un avance importante en esta cuestión al priorizar entre sus objetivos el aumento de la participación de las mujeres en el mercado laboral, comentado anteriormente en el apartado 4.1.2.

4.3.2. Marco nacional

A través de los planes estratégicos nacionales de igualdad de oportunidades (PEIO) se establecen las actuaciones a llevar a cabo para lograr la igualdad y la no discriminación.

El origen de estos planes está en la aprobación del primer plan de igualdad de oportunidades de las mujeres 1988-1990, correspondiendo el último PEIO al periodo 2018-2021, donde se han establecido seis principios a seguir:

1. La integración del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres.
2. La transversalidad de género.
3. La eficacia y eficiencia a través de la coordinación y cooperación de los distintos agentes implicados.
4. La modernización y la innovación como herramienta de empoderamiento de las mujeres y motor de cambio.
5. La implicación social a través de la sensibilización y concienciación.
6. La transparencia de todas las fases de dicho plan.

Los objetivos estratégicos prioritarios establecidos en este plan son:

1. Reducir las desigualdades entre mujeres y hombres que aún persisten en el ámbito del empleo y la economía, con especial incidencia en las desigualdades que conllevan la existencia de la brecha retributiva, así como en el impulso del emprendimiento femenino y avanzar en igualdad para afrontar el reto demográfico, con especial atención a la conciliación y corresponsabilidad.
2. Erradicar la violencia que sufren las mujeres por el hecho de serlo.
3. Favorecer el empoderamiento político y económico, así como promover la participación social de las mujeres.
4. Impulsar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres a través del sistema educativo y en la investigación.
5. Evitar el sexismo en los medios de comunicación, la publicidad, promover imágenes de diversidad de mujeres y potenciar el Observatorio de la Imagen de las Mujeres.

6. Promover y consolidar la igualdad de oportunidades y los derechos humanos en la política exterior y de cooperación internacional.
7. Promover mayores niveles de igualdad en la salud, el deporte, la cultura, el ámbito rural y el acceso a la sociedad de la información.

Además, se incluye un objetivo estratégico transversal orientado a profundizar en el desarrollo de instrumentos que faciliten la incorporación de la transversalidad y que permitan una mayor integración del principio de igualdad en el diseño, implementación y evaluación de las distintas políticas públicas y acciones de Gobierno.

Para eliminar los obstáculos que impiden la igualdad de oportunidades en el acceso y mantenimiento del empleo entre mujeres y hombres, son especialmente importantes las políticas de corresponsabilidad y apoyo a las familias. Es especialmente relevante, según el CES (2016), contar con:

- Servicios públicos de atención a la infancia y la dependencia. Que sean de calidad y acceso universal.
- La constitución de permisos por cuidado de personas. Tanto referidos a la infancia (nacimiento, adopción, crianza) o a personas en situación de dependencia o que requieran *cuidados de larga duración* (término utilizado por la OMS para referirse al conjunto de servicios para las personas que, como resultado de la fragilidad y/o discapacidad mental y/o física durante un período prolongado de tiempo, dependen de ayuda en las actividades básicas y/o instrumentales de la vida diaria).
- Ayudas económicas que permitan la conciliación.

El gráfico 4.1 ejemplifica el desequilibrio evidente entre la proporción de mujeres y hombres que trabajan a tiempo parcial por tener que ocuparse de los cuidados a personas.

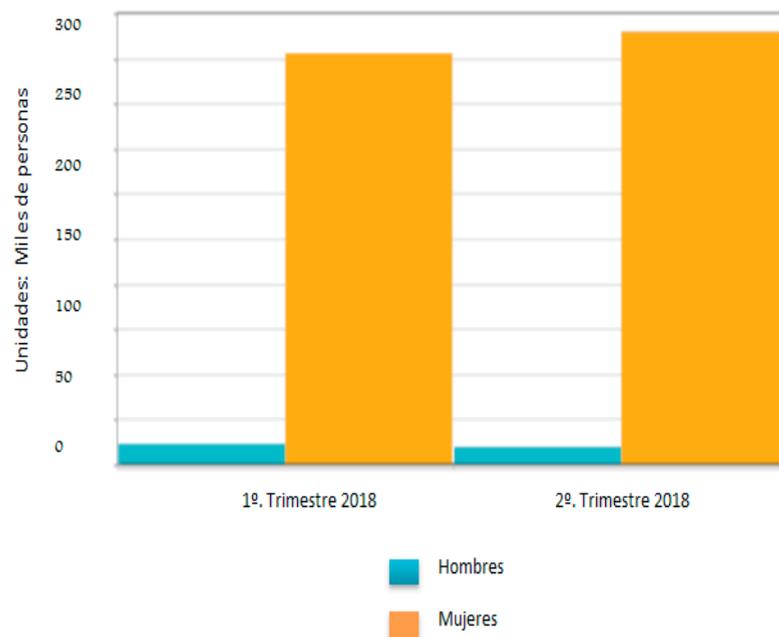


Gráfico 4.1. Distribución de hombres y mujeres ocupados a tiempo parcial por cuidado de niños o de adultos enfermos, incapacitados o mayores (1º y 2º Trimestre de 2018).

Fuente: Encuesta de Población Activa, 2018. INE.

5

Las condiciones psicosociales del trabajo en España desde la perspectiva de género

5. LAS CONDICIONES PSICOSOCIALES DEL TRABAJO EN ESPAÑA DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO

Los datos que se exponen a continuación, extraídos de la sexta Encuesta Europea de Condiciones de Trabajo, son relevantes para situar este epígrafe:

- Hay una gran variedad en las modalidades de participación de las mujeres y de los hombres de distintas edades en el mercado laboral y en los trabajos que realizan.
- Los hombres suelen trabajar más horas que las mujeres. En concreto, los primeros unas 48 horas o más a la semana, especialmente los autónomos; y las segundas, menos de 20 horas.
- Los hombres dedican más horas al trabajo remunerado, pero las mujeres trabajan más horas en general (si se incluye el trabajo remunerado principal o secundario, el tiempo de desplazamiento y el trabajo no remunerado).
- Sigue siendo predominante la segregación por género, ya que dos tercios de las personas trabajadoras por cuenta ajena (67%) (y el 85% de los trabajadores por cuenta ajena varones), tienen como supervisor a un hombre.

La brecha salarial, es decir, la diferencia entre los salarios que perciben los hombres y las mujeres por desarrollar el mismo trabajo, con funciones, tareas y formación de ambos similares, implica que las mujeres tengan un salario inferior por hora, que sumen menos horas de trabajo remunerado y que participen en menor medida en el empleo.

Algunos factores relacionados con la brecha salarial de género son que:

- Los puestos de gerencia y supervisión son ocupados mayoritariamente por hombres. Existe una mayor promoción de los hombres en cada sector y están mejor pagados.
- Las mujeres se encargan de la mayoría de las tareas no remuneradas, como el trabajo doméstico y el cuidado de personas. Esto está relacionado con el hecho de que más del 35% reduce su jornada, con la consecuente disminución del salario, frente al sólo 10% de hombres que hace lo mismo.
- Las mujeres pasan períodos fuera del mercado laboral más a menudo que los hombres, lo que influye en su desarrollo de carrera, salario y pensiones.
- Existe una segregación en la educación y en el mercado laboral que se traduce en que en los sectores profesionales y ocupaciones laborales no existe una representación igualitaria de mujeres y hombres.

periodos de tiempo fuera del empleo a lo largo de su vida profesional y los sectores productivos más feminizados son aquellos ligados a una menor productividad.

Todo lo anterior influye de manera importante en las posibilidades de desarrollo y ascenso profesional, en los ingresos percibidos y en las condiciones de jubilación, como ya se ha indicado anteriormente.

En relación con las condiciones laborales, en nuestro país existe una mayor prevalencia de riesgos psicosociales en comparación con otros países europeos. Más en concreto:

- La proporción de mujeres empleadas sigue en aumento aunque continúa existiendo una importante segregación, tanto ocupacional como jerárquica.
- Hay mayor proporción de mujeres trabajando en el sector servicios, que es donde existe una mayor incidencia de riesgos psicosociales.
- Las mujeres son las que acumulan mayores horas de trabajo totales teniendo en cuenta la actividad remunerada y no remunerada. En el gráfico siguiente puede verse la adaptación del horario de trabajo a los compromisos sociales y familiares según la edad y el sexo.



Gráfico 5.2. Adaptación del horario de trabajo a los compromisos sociales y familiares según edad y sexo (VI ENCT).



6

¿Cómo aplicar la perspectiva de género en las organizaciones?

6. ¿CÓMO APLICAR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LAS ORGANIZACIONES?

Las actuaciones concretas que una empresa ha de seguir para aplicar la perspectiva de género deben sistematizarse en un plan de igualdad. A continuación describiremos la normativa al respecto, en qué consiste dicho plan y los pasos a seguir para llevarlo a cabo.

6.1. Normativa

Según la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, el plan de igualdad es de obligado cumplimiento en los siguientes casos: cuando las empresas tengan más de 250 personas trabajadoras, cuando se incluya en su convenio y cuando la empresa haya sido sancionada por discriminación y la elaboración del plan de igualdad pueda suplir dicha sanción. Para el resto de empresas este Plan es voluntario.

En el artículo 45 de esta Ley se establece lo siguiente: 1) *“Las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes legales de los trabajadores en la forma que se determine en la legislación laboral”*. Y 2) *“En el caso de las empresas de más de doscientos cincuenta trabajadores, las medidas de igualdad a que se refiere el apartado anterior deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad, con el alcance y contenido establecidos en este capítulo, que deberá ser asimismo objeto de negociación en la forma que se determine en la legislación laboral”*.

En el artículo 46, se establece también que: 2) *“Para la consecución de los objetivos fijados, los planes de igualdad podrán contemplar, entre otras, las materias de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar, y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo”*. Y 3) *“Los planes de igualdad incluirán la totalidad de una empresa, sin perjuicio del establecimiento de acciones especiales adecuadas respecto a determinados centros de trabajo”*.

En el artículo 48, se establece además que: 1) *“Las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo”*.

Hasta aquí se han señalado algunas cuestiones legales respecto a la inclusión de la perspectiva de género en la gestión de las empresas y organizaciones a través del plan de igualdad, el cual describiremos a continuación.

6.2. El Plan de Igualdad

Un plan de igualdad es una forma de organización y gestión de la empresa para conseguir la igualdad de oportunidades real de mujeres y hombres en el acceso, participación y permanencia en todas las prácticas de dicha gestión. Por tanto, debe suponer un principio básico en la política de recursos humanos.

Los objetivos prioritarios son:

- Actuar contra los desequilibrios de mujeres y hombres en la organización (acceso, participación, categoría profesional y representación).
- Asegurar que en los procesos de gestión de recursos humanos se aplique el principio de igualdad de trato y de oportunidades. En la selección, contratación, promoción y formación, política salarial y otras cuestiones relacionadas con la gestión, como la clasificación profesional o la evaluación del desempeño.
- Favorecer la conciliación laboral, personal y familiar, en términos de igualdad entre mujeres y hombres.
- Prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

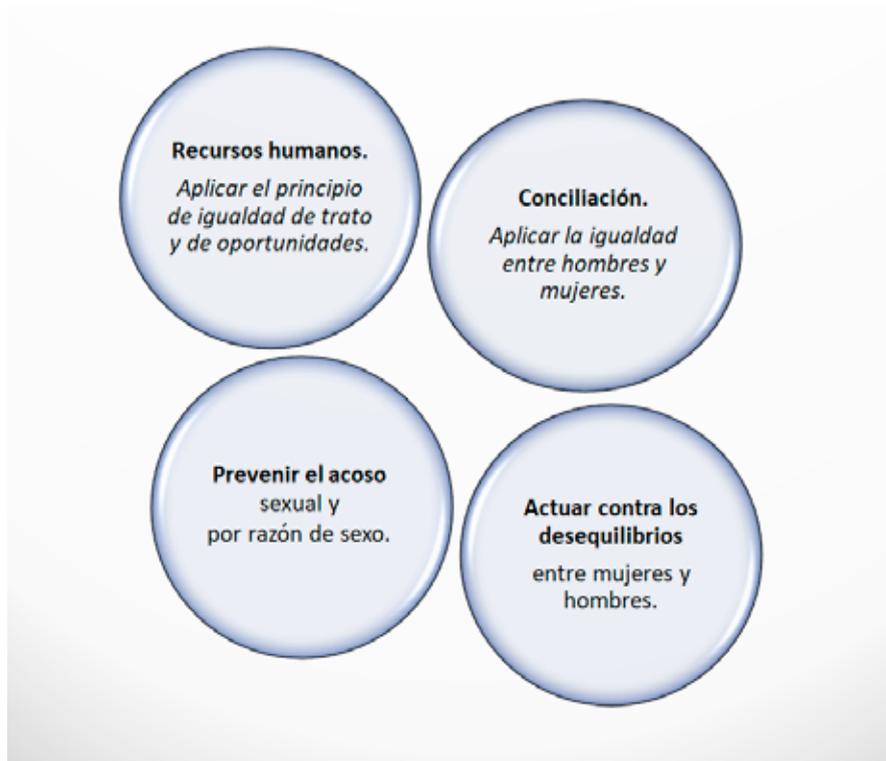


Gráfico 6.1. Objetivos prioritarios del Plan de igualdad.

Los requisitos para establecer el plan de igualdad son:

- Contar con la representación legal de las personas trabajadoras. Se pueden formar grupos de trabajo, normalmente denominados “comisión de igualdad”, donde exista una representación de la dirección y la representación sindical de la empresa.
- Negociar y consensuar las medidas y el plan.
- Establecer plazos de actuación.
- Establecer la forma y el momento de evaluación de dicho plan.

Como ya hemos comentado anteriormente, las empresas de más de 250 personas trabajadoras están obligadas a tener un plan de igualdad, siendo recomendable para el resto, ya que comporta beneficios económicos y sociales. Además, suele ser un requisito para poder participar en los concursos públicos de adjudicación de servicios. Algunas Comunidades Autónomas tienen un servicio de ayuda para la elaboración de planes de igualdad. Por ejemplo, el Programa Generando Cambios, destinado a PYMES y promovido por la Dirección General de la Mujer, Consejería de Políticas Sociales y Familia de la Comunidad de Madrid, el cual está cofinanciado al 50% por el Fondo Social Europeo (véase <http://www.madridpymesenigualdad.es>).

Las materias que debe contemplar un plan de igualdad vienen recogidas en el artículo 46.2 de la LO 3/2007 y son, entre otras: el acceso al empleo, la clasificación profesional, la promoción y formación, las retribuciones de las personas trabajadoras, la ordenación del tiempo para conciliar la vida laboral, personal y familiar, la prevención frente al acoso sexual y por razón de sexo.

En el capítulo octavo de esta monografía, se detallan las medidas concretas en cada materia. Sirva de ejemplo, de momento, la tabla 6.1, donde aparecen algunas actuaciones y empresas que las han llevado a cabo.

Tabla 6.1. Materias del plan de igualdad, ejemplo de actuaciones y empresas.

Materia	Cómo llevarlo a cabo	Ejemplos de empresas/convenios
Acceso al empleo	<ul style="list-style-type: none"> · Proceso de selección objetivo, concretando los requisitos exigidos. · Desarrollo de acciones positivas: a igualdad de mérito y capacidad, contratar al sexo menos representado. 	<p>DR. FRANZ SCHNEIDER, S.A. Introducción de la perspectiva de género en los procesos de selección internos y externos (ETT y otras empresas de selección).</p> <p>ALLIANZ COMPAÑÍA DE SEGUROS Y REASEGUROS, S.A. <i>Inclusión en los anuncios externos y en la información de la bolsa de empleo interna la cláusula sobre los principios de Igualdad y Diversidad.</i></p>

Clasificación profesional	Establecer medidas concretas que garanticen que en todas las categorías profesionales están representadas de igual manera hombres y mujeres.	EQUIPOS NUCLEARES, S.A. (ENSA). Revisión de los puestos de trabajo con criterios objetivos, claros y no discriminatorios. La valoración de cada puesto de trabajo se realiza a través de un sistema que analiza 44 aspectos distintos relacionados con el trabajo a realizar. MARTÍNEZ LORIENTE, S.A. <i>Creación de una Comisión de Categorías Profesionales, cuyo cometido fundamental es concretar la clasificación profesional de aplicación en la empresa.</i>
Promoción y formación	Establecer un pacto conjunto (a través de convenio o acuerdo colectivo entre empresa y personas trabajadoras) para el establecimiento de los criterios objetivos de ascenso.	ASAMBLEA DE COOPERACIÓN POR LA PAZ. Creación de un sistema interno de evaluación sobre datos objetivos referidos al desempeño en el trabajo de cada persona trabajadora. ARADA INGENIERÍA AGROINDUSTRIAL, S.L. <i>Elaboración de un procedimiento de promoción objetivo y transparente con perspectiva de género.</i>
Retribuciones	Revisar: · Los criterios para la clasificación de trabajos de igual valor. · Las diferentes retribuciones de dos categorías profesionales donde mayoritariamente hay uno de los dos sexos. · Los criterios salariales (sueldo base, complementos).	ANPARK GESTIÓN, S.L. Realización de un análisis de la retribución desagregado por sexo, categoría profesional y sueldo, con el objetivo de abordar la discriminación en este ámbito. IBERMUTUAMUR, MUACSS. <i>Establecimiento de un sistema de retribución fija definido en el Convenio, para cada grupo y nivel profesional de toda la plantilla. En él se establecen criterios homogéneos y comunes para el cobro de incentivos.</i>
Ordenación del tiempo	Establecer: · Las políticas a poner en marcha en el plan de igualdad. · Las medidas de acción positiva que posibiliten y promuevan su uso por parte de los hombres al derecho de conciliación.	RICARDO LUZ ASOCIADOS, S.L. Disponen de flexibilidad tanto de horario como vacacional o de días de trabajo, según la necesidad de cada persona. BORGES MEDITERRANEAN GROUP (BORGES Y ACEITES BORGES PONT). <i>Disponen de teletrabajo parcial (para parte de la jornada o días concretos).</i>

<p>Prevención frente al acoso (sexual o por razón de sexo)</p>	<ul style="list-style-type: none"> · Informar y formar a la plantilla sobre el acoso (sexual y por razón de sexo). · Establecer procedimientos específicos de prevención como códigos de buenas prácticas, sanciones que conlleva el acoso. · Establecer un canal de comunicación para recoger y dar salida a quejas y sugerencias. 	<p>HENKEL IBÉRICA, S.A. Disponen de protocolos contra el acoso sexual y el acoso por razón de sexo además del acoso laboral o moral, todos integrados en el plan de igualdad.</p> <p>PAUMA, S.L. Cuentan con un plan de prevención de riesgos laborales donde se incluye el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, tras haber realizado una auditoria con perspectiva de género para la prevención de los mismos.</p>
-----------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Fuente: elaboración propia a partir de la red de empresas con distintivo "Igualdad en la Empresa" (Red DIE).

6.3. Pasos para llevar a cabo el Plan de Igualdad

El plan de igualdad debe ser negociado y acordado entre la empresa y los representantes de las personas trabajadoras, como así lo marca la ley. Pero es fundamental para su éxito el compromiso y la participación de todas las partes.

La puesta en marcha de un plan de igualdad tiene diferentes fases que están reflejadas en el gráfico 6.2 y se describen a continuación.

Antes de nada es aconsejable disponer de un presupuesto económico para llevarlo a cabo y conocer los recursos de las administraciones públicas, organizaciones sindicales y las organizaciones patronales a disposición de las empresas. Ejemplos de ello son el servicio gratuito para PYMES de la Comunidad de Madrid o la convocatoria anual de ayudas económicas del Instituto Andaluz de la Mujer.

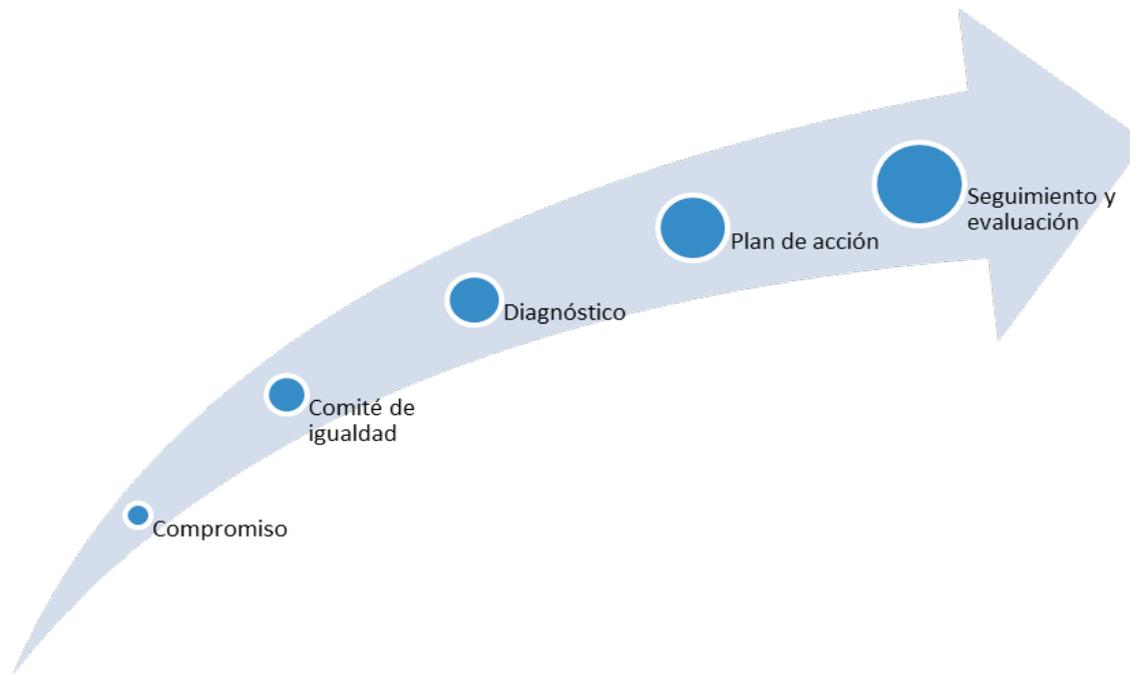


Gráfico 6.2. Fases del Plan de Igualdad.

1. Compromiso

En primer lugar, la empresa u organización debe establecer el compromiso de manera formal en un documento, aceptando la transversalidad del principio de igualdad de oportunidades en la organización. Este compromiso debe ser comunicado a todas las personas trabajadoras y a sus representantes legales.

2. Formación del grupo de trabajo

Debe crearse un comité permanente de igualdad o designarse a una persona responsable, con formación específica sobre igualdad de oportunidades y perspectiva de género. Este comité debe estar conformado por integrantes de la empresa (con poder de decisión) y de los distintos departamentos de la misma, así como por representantes de las personas trabajadoras de forma paritaria.

3. Diagnóstico

El diagnóstico permitirá conocer la situación de la organización respecto a la igualdad de oportunidades. Es decir, se trata de revisar la gestión de los recursos humanos en relación a cómo afectan de manera desigual a mujeres y hombres, teniendo en cuenta cuál es la estructura organizativa, cómo se accede, cuáles son las características de la empresa y del personal, cuáles son las condiciones de trabajo, la posibilidad de formación y desarrollo profesional. En esta fase se realizará una planificación, recogida de información y análisis de las propuestas presentadas. Todo ello debe quedar reflejado en el informe correspondiente.

Este paso es especialmente importante, como así lo señala Carrasco Rastrilla (2014), sugiriendo la revisión de los siguientes documentos, entre otros: convenio colectivo sectorial, acuerdos intra-empresa, organigramas funcional y jerárquico de la empresa, evaluaciones de la plantilla, manual de análisis y definición de los puestos de trabajo, procedimientos de reclutamiento y selección.

4. Plan de acción

Una vez identificados los aspectos en los que hay que incidir, a través del diagnóstico, el siguiente paso es establecer las actuaciones concretas a llevar a cabo. Una relación, aunque no exhaustiva, de las actuaciones incluidas en los planes de igualdad de la mayoría de las empresas aparece en el capítulo octavo de este manual, en el apartado 8.2.

La creación de un cronograma ayudará a organizar las actuaciones y el momento en que se deben llevar a cabo.

5. Seguimiento y evaluación

El establecimiento de un sistema de seguimiento y evaluación permitirá conocer los logros alcanzados y, si es necesario, redefinirlos. Ayudará también a evaluar el proceso y el impacto que el Plan haya tenido.

El proceso anteriormente descrito posibilitará que tanto las mujeres como los hombres tengan las mismas oportunidades en el acceso, participación y permanencia en todas las prácticas de gestión.

En la siguiente tabla se muestra un esquema de trabajo para llevar a cabo el plan de igualdad, propuesto por el Instituto de la Mujer.

Tabla 6.2. Actuaciones para desarrollar el Plan de Igualdad.

Sector	Actuación	
Alta dirección	Voluntad e impulso.	
Equipos técnicos de RRHH	Ejecución. Integrar la igualdad en los procedimientos de la empresa.	
Representación legal de las personas trabajadoras	Propuestas, asesoramiento, formación, sensibilización, participación, identificación de necesidades e intereses. Trabajo en red, animación a la formación y al fomento de buenas prácticas.	
Comité permanente de igualdad	Espacio para el diálogo y comunicación fluida para llevar a cabo el programa con el consenso de ambas partes (empresa y representación legal de la plantilla).	
Plantilla	Propuestas, participación.	
Personas expertas (personal interno/consultoras)	Asistencia técnica.	
Comunicación	Informar y comunicar las acciones y los cambios a favor de la igualdad entre mujeres y hombres.	
Organismos de igualdad	Propuestas, impulso, asesoramiento, apoyo, acompañamiento, formación, difusión, sensibilización, seguimiento.	
Evaluación de resultados	Evaluación del proceso	Evaluación del impacto
- Grado de cumplimiento de los objetivos planteados.	- Grado de dificultad en el desarrollo de las acciones emprendidas. - Tipo de dificultades y soluciones dadas. - Cambio producido en las acciones y flexibilidad del Plan.	- Grado de acercamiento a la igualdad de oportunidades en la empresa: reducción de desequilibrios. - Cambios producidos en la cultura empresarial.

Fuente: basado en Instituto de la Mujer (2011).



7

Evaluación de la perspectiva de género en las empresas

7. EVALUACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LAS EMPRESAS

En este apartado se describirán algunas herramientas útiles para la evaluación de la perspectiva de género en las empresas y organizaciones, así como algunas de las distinciones a las que pueden optar.

7.1. Recursos

7.1.1. Elaboración de un Plan de Igualdad

En la página web del Ministerio de la Presidencia, Relaciones con las Cortes e Igualdad podemos encontrar una serie de recursos que facilitarán la elaboración del plan de igualdad en las empresas y organizaciones

(véase <http://www.igualdadenaempresa.es/>).

a) Manuales

a1) Manual para elaborar un plan de igualdad en la empresa: aspectos básicos

El contenido de este manual incluye una serie de aspectos básicos a tener en cuenta para la elaboración del plan. Y también unos anexos, con diferentes modelos, que pueden ser de utilidad para cualquier empresa. Por ejemplo:

- Modelo de garantía del compromiso de la alta dirección de la empresa.
- Modelo de cuestionario de diagnóstico.
- Modelo de informe de diagnóstico.
- Modelo de plan de igualdad.
- Modelo de ficha individual para cada acción.

a2) Manual de referencia para la elaboración de procedimientos de actuación y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo en el trabajo

Esta publicación sirve de guía para la elaboración de los protocolos de prevención e intervención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo en el trabajo.

Entre sus contenidos se enumeran una serie de recomendaciones y también ofrece modelos útiles para la implantación de las actuaciones concretas en este ámbito, como son:

- Modelo de declaración institucional/declaración de principios/compromiso de la dirección de la empresa/entidad.
- Modelo de compromiso de confidencialidad de las personas que intervienen en el proceso de tramitación y resolución de las denuncias por acoso sexual y por acoso por razón de sexo en el trabajo.
- Modelo de denuncia formal por acoso sexual o por razón de sexo.
- Recomendaciones para las empresas.
 - * Evaluando la situación de la empresa respecto a la prevención y tratamiento del acoso sexual y el acoso por razón de sexo.
 - * Evaluando la situación de la empresa respecto a la protección de las situaciones de embarazo y maternidad.

b) Herramientas de apoyo

Estas herramientas facilitan a las empresas, y distintas entidades, la elaboración, diseño y aplicación de su plan o medidas de igualdad. Se dividen en dos tipos:

- Cuestionarios técnicos: que evalúan la brecha salarial de género y la perspectiva de género en la valoración de los puestos de trabajo.
- Listas de comprobación: que pueden utilizarse para valorar el desarrollo del plan de igualdad, su seguimiento y evaluación, así como las consecuencias de su implantación, entre otras cuestiones.

También existen una serie de herramientas para la implantación de la perspectiva de género en las empresas a través del servicio de Asesoramiento para Planes y Medidas de Igualdad en las Empresas:

- Herramienta de Apoyo nº 1: El compromiso de la empresa con la igualdad.
- Herramienta de Apoyo nº 2: Acceso al empleo.
- Herramienta de Apoyo nº 3: Participación igualitaria en los puestos de trabajo.
- Herramienta de Apoyo nº 4: Presencia de mujeres en puestos de responsabilidad.
- Herramienta de Apoyo nº 5: Igualdad retributiva entre mujeres y hombres.
- Herramienta de Apoyo nº 6: Conciliación de la vida laboral.
- Herramienta de Apoyo nº 7: Ordenación del tiempo de trabajo.
- Herramienta de Apoyo nº 8: Corresponsabilidad y planes de igualdad.
- Herramienta de Apoyo nº 9: Acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- Herramienta de Apoyo nº 10: Salud y riesgos laborales con perspectiva de género.

- Herramienta de Apoyo nº 11: La igualdad como elemento de calidad.
- Herramienta de Apoyo nº 12: Gestión de las personas con perspectiva de género.

Como complemento de lo anterior, y para la implantación de medidas concretas en igualdad de oportunidades, están disponibles una serie de herramientas denominadas “kits”. Éstas incluyen tanto los materiales, como las instrucciones para su aplicación.

- Kit para la implantación de medidas Nº 1: Política de reuniones con perspectiva de igualdad.
- Kit para la implantación de medidas Nº 2: Protocolo de maternidad y paternidad.
- Kit para la implantación de medidas Nº 3: Guía práctica de comunicación incluyente.
- Kit para la implantación de medidas Nº 4: Guía para la elaboración de un plan de comunicación de actuaciones en materia de igualdad.
- Kit para la implantación de medidas Nº 5: Guía de sensibilización para mandos intermedios.

En la tabla 7.1 se recogen, a modo de resumen, los recursos específicos en materia de igualdad de oportunidades de las diferentes Comunidades Autónomas.

Tabla 7.1. Recursos específicos en igualdad de algunas Comunidades Autónomas.

Comunidad Autónoma	Servicio de asesoramiento en igualdad de oportunidades
Andalucía	<p>EQUIPA. Asesoramiento técnico experto en el diseño de medidas y planes de igualdad, así como formación especializada en gestión empresarial desde la perspectiva de género, promoviendo entornos laborales libres de discriminación.</p> <p>IGUALEM. Dirigido a empresas y entidades andaluzas públicas y privadas. La finalidad del programa es integrar el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la gestión de las empresas como elemento de calidad e innovación, potenciando nuevas formas de organización del trabajo.</p> <p>IgualSAS. Servicio para la elaboración e implantación de un plan que ayude a fomentar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el sistema sanitario público andaluz.</p>

Asturias	Servicio gratuito de asesoramiento para la elaboración de planes de igualdad en las empresas de Asturias. Dirigido a todas las empresas de esta Comunidad, cualquiera sea su tamaño y sector de actividad, así como a asociaciones empresariales, organizaciones laborales y comisiones de igualdad.
Cantabria	Servicio de Asesoramiento para la implantación de planes de igualdad (UGT). Servicio de asesoramiento para delegadas y delegados sindicales para la implantación de planes de igualdad.
Castilla León	ioEMPRESAS. Servicio de asesoramiento y apoyo técnico que ofrece información clave y acompañamiento personalizado para la elaboración, implantación y desarrollo de medidas y planes de igualdad.
Ceuta	PROCESA. Fomento y promoción del desarrollo socioeconómico. El objetivo es facilitar, estimular, canalizar y viabilizar proyectos e iniciativas de índole empresarial.
Extremadura	Oficinas para la igualdad de género en el empleo (IMEX, UGT y CCOO). El objetivo es combatir y eliminar la discriminación que sufren las mujeres en el ámbito laboral, así como sus dificultades de acceso, permanencia, promoción y condiciones de trabajo, promoviendo la igualdad de oportunidades y de trato en el empleo.
Illes Balears	Servicio de Asesoramiento para la igualdad efectiva de mujeres y hombres en el mundo laboral. Destinado a informar y asesorar en las entidades y empresas de esta Comunidad, con relación a los planes de igualdad.
Madrid	PROGRAMA GENERANDO CAMBIOS. Servicio destinado a la integración de los criterios de igualdad entre mujeres y hombres en las relaciones laborales en las pequeñas y medianas empresas.
Navarra	IGE Igualdad de género en las empresas de Navarra. Servicio de ayuda para elaborar, implantar y evaluar los planes de igualdad en empresas de cualquier tamaño y sector de actividad. Servicio de asesoramiento para la elaboración de planes de igualdad en empresas. Para empresas y organizaciones públicas o privadas de esta Comunidad.
País Vasco	Emakunde. El objetivo es el asesoramiento y la ayuda al fomento empresarial y de las organizaciones en el desarrollo de planes, programas y actividades dirigidas a la consecución de la igualdad de mujeres y hombres.

Fuente: elaboración propia a partir de <http://www.igualdadenlaempresa.es/servicios/mapccaa>

7.1.2. Implementación de la igualdad de género

El grupo de trabajo formado por el Pacto Mundial de las Naciones Unidas, ONU Mujeres, miembros del grupo Banco Interamericano de Desarrollo (BID) y la cooperación interamericana de inversiones ha desarrollado esta herramienta de análisis para el empoderamiento de la mujer.

a) Herramienta Empresarial de Género WEP

Esta herramienta sirve de ayuda a las empresas y organizaciones a identificar fortalezas, debilidades y oportunidades para mejorar su desempeño en igualdad de género (VVAA, 2018). Consta de dieciocho preguntas de opción múltiple. Los temas evaluados son:

- Compromiso con una estrategia de igualdad de género.
- Igualdad en la remuneración.
- Selección de personal.
- Apoyo a los padres y cuidadores.
- Salud de la mujer.
- Proveeduría inclusiva.
- Promoción de la igualdad de género.

Las empresas pueden utilizar la herramienta para:

- Evaluar la estrategia de la empresa.
- Identificar desigualdades de género.
- Conocer las mejores prácticas sobre igualdad de género.
- Establecer actuaciones concretas y evaluarlas a través del tiempo.
- Comparar su gestión con los estándares existentes.
- Proveerse de documentos que sirvan de guía para lograr la igualdad de género.
- Alinearse con los objetivos de desarrollo sostenible de la ONU.

(véase <https://weps-gapanalysis.org/about-the-tool/>).

7.1.3. Evaluación de la brecha salarial de género

En la página web del Ministerio de la Presidencia, Relaciones con las Cortes e Igualdad, también pueden encontrarse herramientas específicas sobre la brecha salarial. Por ejemplo:

- **Sistema de valoración de puestos de trabajo en las empresas con perspectiva de género.** Útil para valorar cada uno de los puestos de trabajo en una organización y permitir diseñar un sistema de retribución equitativo.
- **Herramienta de autodiagnóstico de brecha salarial de género.** Permite el análisis de las retribuciones en una organización (véase <http://www.igualdadenlaempresa.es/>).

7.1.4. Evaluación de empresas familiarmente responsables

a) IESE *Business School*, Universidad de Navarra. Cuestionario IFREI (IESE FAMILY-RESPONSIBLE EMPLOYER INDEX)

Evalúa el nivel de implantación de las prácticas de flexibilidad e integración trabajo familia-vida personal en las empresas, así como su influencia en las personas y en la propia organización.

El cuestionario consta de 78 preguntas, divididas en los siguientes bloques:

- Prácticas: flexibilidad laboral, apoyo profesional, servicios de formación, servicios familiares.
- Facilitadores: liderazgo, comunicación, estrategia, responsabilidad.
- Cultura: frenos, impulsores.
- Otros: datos de la empresa, nómina de la empresa, datos de la persona que contesta a la encuesta.

Existen tres versiones del mismo:

- IFREI 1.0 (1999), cuyo objetivo es analizar las prácticas, políticas y programas que contribuyen a la conciliación de la vida familiar y laboral y su difusión en las empresas. Este cuestionario está destinado a los directores del área de personal.
- IFREI 1.5 (2010), que pretende medir las políticas, las prácticas y el liderazgo familiarmente responsable y su impacto sobre la salud, el vínculo de lealtad, la intención de dejar la empresa y la satisfacción de los empleados.

- IFREI 2.0 (2010), que mide la Responsabilidad Familiar Corporativa y su impacto sobre la salud, el vínculo de lealtad, la intención de dejar la empresa y la satisfacción de los empleados en el seno de una determinada empresa (véase <http://ifrei.iese.edu/>).

7.2. Distintivos

Además de suponer un reconocimiento, los sellos o distintivos a los que pueden optar las empresas y organizaciones en materia de igualdad de género, sirven de indicador sobre la representación empresarial en esta materia en los diferentes países.

7.2.1. Sello de Igualdad de Género

Es un programa de certificación para empresas públicas y privadas, apoyado por el Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD), y que incluye asesoramiento a las mismas para llevar a cabo su propia gestión de igualdad de género. Véase el gráfico 7.1.

Las áreas claves de actuación son las siguientes:

- Eliminar la brecha salarial basada en género.
- Incrementar el número de mujeres en posiciones de toma de decisión.
- Equilibrar la relación vida-trabajo.
- Impulsar la participación de las mujeres en empleos no tradicionales.
- Erradicar el acoso sexual en ambientes laborales.
- Utilizar un lenguaje inclusivo y no-sexista.

Los pasos para la obtención del sello son:

1. Firmar el compromiso por la igualdad de género.
2. Establecer un comité de la igualdad.
3. Sensibilizar y capacitar a la alta dirección y al resto del personal.
4. Evaluar las políticas y prácticas de la organización.
5. Desarrollar una política y el plan de acción.
6. Implementar el plan de igualdad de género.
7. Realizar una auditoría externa de los avances logrados.

8. Ser galardonado con el Sello de Igualdad de Género.
9. Seguir el progreso y realizar auditorías para garantizar la calidad.
10. Tomar medidas para la mejora continua y mantener el estado de certificación.

(véase <http://www.undp.org/content/undp/es/home/ourwork/our-projects-and-initiatives/sello-de-igualdad-de-genero--programa-de-certificacion-para-inst.html>).



Gráfico 7.1. Distintivo de certificación para empresas del PNUD.

7.2.2. Igualdad en la empresa

Desde el año 2009, la Administración Española reconoce con este distintivo a las empresas y organizaciones que promueven la igualdad de oportunidades entre ambos sexos (Real Decreto 1615/2009, de 26 de octubre). Véase el gráfico 7.2.

Las áreas de intervención son:

- Eliminar la brecha salarial basada en el género.
- Incrementar el número de mujeres en posiciones de toma de decisión.
- Equilibrar la relación entre vida-trabajo.
- Impulsar la participación de las mujeres en empleos no tradicionales.
- Erradicar el acoso sexual en ambientes laborales.
- Utilizar un lenguaje inclusivo y no-sexista.

(véase <http://www.mscbs.gob.es/ssi/igualdadOportunidades/i/Empleo/igualdadEmpresa.htm>).

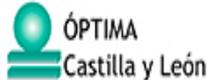


Gráfico 7.2. Distintivo de Certificación para empresas de la Administración Española.

Por su parte, las diferentes Comunidades Autónomas conceden su propio distintivo, como puede apreciarse en la tabla 7.2.

Tabla 7.2. Algunas distinciones autonómicas.

Comunidad	Logo	Denominación	Normativa
Aragón		<i>Entidad colaboradora en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.</i>	Decreto 99/2000, de 16 de mayo.
Asturias		<i>Marca asturiana de excelencia en igualdad.</i>	Resolución de 15 de junio de 2018. Consejería de Presidencia y Participación Ciudadana.
Castilla La Mancha		<i>Excelencia en igualdad, conciliación y responsabilidad social empresarial.</i>	Decreto 6/2013, de 7 de febrero.

Castilla y León		<i>Óptima Castilla y León.</i>	Decreto 20/2018, de 5 de julio. Consejería de Familia e Igualdad de Oportunidades.
Madrid		<i>Madrid Empresa Flexible: Empresa más igual.</i>	Organizado por la Dirección General de la Mujer.
País Vasco		<i>Entidad Colaboradora para la Igualdad de Mujeres y Hombres.</i>	Decreto 11/2014, de 11 de febrero. Emakunde.
Valencia		<i>Fent Empresa. Iguals en Oportunitats.</i>	Orden 18/2010, de 8 de agosto. Consellería de Bienestar Social.

Fuente: elaboración propia a partir de los datos de www.igualdadenlaempresa.es/servicios/mapccaa/.

A continuación describiremos otros reconocimientos que consideramos importante destacar, como son la Responsabilidad Social Corporativa o las normas ISO, aunque se han desarrollado sin incluir la perspectiva de género.

7.2.3. Responsabilidad Social Corporativa

La Responsabilidad Social Corporativa (RSC), o Responsabilidad Social Empresarial (RSE), es el reconocimiento que reciben las empresas por su contribución a la mejora social, económica y ambiental, a través de su gestión, prácticas y estrategias más allá del cumplimiento legal de las normativas.

El Ministerio de Empleo y Seguridad Social publicó en 2015 la Estrategia Española de Responsabilidad Social de las Empresas 2014-2020, en la que se propusieron sesenta medidas para impulsar el desarrollo de prácticas de gestión responsable de recursos humanos y de fomento del empleo, tanto para organizaciones públicas como privadas. Concretamente, la medida vigésimo segunda se refería a impulsar actuaciones para favorecer la diversidad en las plantillas, mediante una política de igualdad de oportunidades.

7.2.4. Normas ISO

La Organización Internacional de Normalización (ISO) concede este reconocimiento a las empresas y organizaciones por cumplir con un conjunto de normas relacionadas con la gestión, la calidad y la prestación de servicios. Destacaremos las siguientes:

a) ISO 9000

Sello que reconoce los sistemas de gestión de calidad y que se basa en los siguientes principios:

- Enfoque al cliente.
- Liderazgo.
- Participación del personal.
- Enfoque basado en procesos.
- Mejora continua.
- Enfoque de sistemas para la gestión.
- Enfoque basado en hechos para la toma de decisiones.
- Relaciones mutuamente beneficiosas con proveedores.
- Empresa socialmente responsable (RSC).

b) ISO 14000

Sello que reconoce un Sistema de Gestión Ambiental (SGA) adecuado. Esta norma incluye los siguientes elementos:

- Sistemas de gestión ambiental.
- Etiquetas ecológicas y declaraciones ambientales de producto.
- Huellas ambientales.
- Análisis del ciclo de vida.
- Horizontales.

c) ISO 26000

Sello que reconoce la Responsabilidad Social. Este sello es una guía que establece los siguientes objetivos:

- Asistir o ayudar a las organizaciones a establecer, implementar, mantener y mejorar los marcos o estructuras de responsabilidad social.
- Apoyar a las organizaciones a demostrar su responsabilidad social mediante una buena respuesta y un efectivo cumplimiento de compromisos de todos los accionistas y grupos de interés, incluyendo a los gestores.
- Facilitar la comunicación confiable de los compromisos y actividades relacionadas a la responsabilidad social.
- Promover y potenciar una máxima transparencia. El estándar será una herramienta para el desarrollo de la sostenibilidad de las organizaciones mientras se respetan variadas condiciones relacionadas con leyes de aguas, costumbres y cultura, ambiente psicológico y económico.
- Hacer también un ligero análisis de la viabilidad de la actividad, refiriéndose a los asuntos que pueden afectar a ésta y que requieren de consideraciones adicionales por parte de ISO.

8

Buenas prácticas organizacionales

8. BUENAS PRÁCTICAS ORGANIZACIONALES

8.1. Definición de buena práctica

El concepto de buena práctica en el ámbito laboral se refiere a toda aquella experiencia que ha servido para conseguir una mejora en el desarrollo de una empresa u organización; es decir, una actuación concreta que facilita que los recursos humanos progresen.

La OIT (2005, p. 47) la define como *“un conjunto operativo de elementos que permite superar el conflicto, desarrollar y mejorar las condiciones de trabajo, generar un mejor ambiente general y en fin, cimentar los derechos fundamentales en un contexto de desarrollo económico para la empresa y sus trabajadores. Se trata de un ejercicio de construcción positiva fundado sobre la experiencia del día a día”*.

Una buena práctica debe ser evaluada para posteriormente ser difundida, de manera que se valore *“que ha sido efectiva para mejorar realmente las condiciones de trabajo o, cuando menos, para reducir los riesgos en la misma, y que son susceptibles de servir de ejemplo a otras empresas del sector, incluso de otras ramas de actividad”* (UGT, 2012, p. 37).

Tabla 8.1. Elementos claves para la evaluación de una buena práctica.

Área	Elementos básicos de una buena práctica	Indicadores de resultados	Ejemplos de buenas prácticas empresariales
Legislación	<ul style="list-style-type: none"> · Respeto de convenios de la OIT ratificados. · Medidas para hacer efectiva su aplicación y difusión suficiente. 	<p>Reformas legales conforme a principios del Derecho Internacional.</p> <p>Programas de difusión.</p>	<p>GOBIERNO DE ILLES BALEARS. <i>Elaboran el folleto “Planes de igualdad y conciliación en las empresas”.</i></p>
Actores sociales	<ul style="list-style-type: none"> · Legitimidad y representatividad. · Capacitación con unidad de acción y programas desarrollados. 	<p>Programas para incorporación de colectivos vulnerables.</p> <p>Programas de formación interna.</p>	<p>SOEMCA EMPLEO, S.L.</p> <p><i>Recursos humanos dispone de un registro de las entrevistas laborales elaborado por el proceso de Políticas de Personal, en el que no se pregunta por aspectos personales: estado civil, cargas familiares, etc. Además, existe una base de datos con los requisitos de los puestos de trabajo y la descripción de los perfiles bajo unos parámetros que garantizan la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres y utilizando un lenguaje no discriminatorio.</i></p>
Administración del trabajo	<ul style="list-style-type: none"> · Eficacia. · Legislación marco adecuada. · Gratuidad del servicio. · Difusión y transparencia. · Evaluación interna. · Diseño correcto y claro del servicio. 	<p>Dotación suficiente de recursos humanos y administrativos.</p> <p>Bases de datos y servicios de información accesibles.</p>	<p>HOTEL COLÓN (BARCELONA).</p> <p><i>Han establecido un grupo de trabajo, formado por representantes de la dirección y de los trabajadores para aplicar conjuntamente un programa de prevención del riesgo psicosocial, que es evaluado periódicamente.</i></p>

Negociación colectiva	Legislación adecuada. Existencia de actores legítimos y representativos, con capacidad técnica. Intereses genuinos. Mecanismos que faciliten el control de su aplicación.	Acuerdos colectivos. Creación de mecanismos de solución de conflictos. Introducción de criterios de flexibilidad acordados. Mejora de la productividad. Avance en la equidad de género.	CONVENIO COLECTIVO ARTES GRÁFICAS E INDUSTRIAS AUXILIARES DE NAVARRA. <i>Art. 28. Acción positiva para la contratación de la mujer: □ Acceso al puesto de trabajo: en aquellas empresas en las que se realicen contrataciones y la cualificación profesional sea similar, las mismas se realizarán en una proporción de dos mujeres por cada hombre contratado □</i>
-----------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Fuente: elaboración propia a partir de OIT (2005, p. 50).

Existen convenios internacionales sobre la igualdad que se consideran fundamentales y que cubren cuatro áreas principales para establecer la base mínima necesaria para el trabajo:

- La libertad de asociación, la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva.
- La eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio.
- La abolición efectiva del trabajo infantil.
- La eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación.

Aparte de lo anterior, la OIT tiene un centro internacional de formación en Turín, Italia, para los estudios de género. Desarrolla un Plan de Acción con el objetivo de lograr la igualdad entre mujeres y hombres en el mundo del trabajo. Este plan supervisa el desarrollo en materia de resultados, liderazgo, programación, cooperación para el desarrollo, control y asignación de recursos, así como sobre estructura y paridad de género. También se supervisa el progreso en términos de cultura institucional, evaluación de la capacidad, desarrollo de la capacidad, creación y difusión de conocimientos, seguimiento y notificación, evaluación, auditoría y coherencia (OIT, 2017).

8. 2. Buenas prácticas con perspectiva de género

Una buena práctica desde la perspectiva de género puede definirse como aquella actuación que ha posibilitado una mayor igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en una organización de manera perceptible y en cualquier área.

Para poder establecer estas buenas prácticas hay que partir del Modelo de Equidad de Género, que consiste en una forma de gestión que busca la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en las empresas e instituciones. Esta óptica puede adoptarla cualquier tipo de organización y permite utilizar herramientas para la revisión, aplicación y evaluación de las políticas y prácticas empresariales en materia de igualdad entre ambos sexos en relación con el empleo. Este modelo centra su atención en las áreas recogidas en la siguiente tabla.

Tabla 8.2. Igualdad de género en el ámbito laboral: áreas de atención.

Área de atención
1. Compromiso organizacional
2. Reclutamiento y selección de personal
3. Participación
4. Promoción y desarrollo profesional
5. Formación y capacitación
6. Retribución
7. Conciliación de la vida familiar y laboral
8. Prevención
9. Acoso en el trabajo
10. Violencia sexual/Acoso sexual
11. Comunicación
12. Imagen externa
13. Negociación colectiva
14. Lenguaje con perspectiva de género

Fuente: elaboración propia.

A continuación se describen las actuaciones concretas que son objeto de mejora o modificación en la mayoría de las empresas. Estas actuaciones se consideran **acciones positivas**, es decir, según el Consejo de Europa (1998) son “*estrategias destinadas a establecer la Igualdad de Oportunidades a través de medidas que permitan contrastar o corregir aquellas discriminaciones que son el resultado de prácticas o sistemas sociales*”. Además, son medidas “*que serán aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso*” (artículo 11 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres).

1. Compromiso organizacional

Descripción:

La estructura tradicional con la que todavía cuentan muchas organizaciones, herederas sobre todo de la organización industrial de siglos pasados, no se adapta a la realidad social, cultural o económica actual.

El compromiso organizacional se inicia con un cambio de perspectiva por parte de la empresa, que debe estar alineado con sus valores y apoyado por la dirección, donde lo realmente importante es el talento de todas las personas y su desempeño profesional.

Este compromiso debe formalizarse documentalmente, debiendo asignarse a la persona o equipo responsable de llevar a cabo el seguimiento y la evaluación de las actuaciones concretas recogidas en el mismo.

Actuaciones:

- Evaluar los riesgos laborales desde la perspectiva de género para su adecuada prevención.
- Participar de una red de empresas comprometidas con la igualdad de oportunidades.
- Establecer un compromiso con terceros (proveedores, empresas subcontratadas, etc.) para asegurarse de que éstos no realicen prácticas contrarias a la igualdad de oportunidades.

Fundamentos:

Las empresas donde se incluye la perspectiva de género son más rentables y sostenibles, como así lo avala un estudio de 2017 para *Mckinsey Global Institute*, donde se afirma que la inclusión de esta perspectiva podría suponer un incremento del PIB mundial de 12.000 millones de dólares hasta el año 2025.

2. Reclutamiento y selección de personal

Descripción:

El proceso de reclutamiento y selección de personal tiene por objetivo encontrar a la persona que mejor se adapte al puesto. Puede hacerlo la propia empresa o una empresa externa pero, en cualquier caso, se debe garantizar que estos profesionales tengan formación en perspectiva de género.

Actuaciones:

Respecto al reclutamiento y selección:

- Representación de ambos sexos en los equipos de reclutamiento y selección.
- Elaborar una declaración de principios fundamentada en la no discriminación y en la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Respecto a la oferta de empleo:

- Colaborar con organizaciones que promuevan la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.
- Difundir a través de canales accesibles para ambos sexos.
- Usar un lenguaje no sexista en su redacción.
- Hacer explícito el compromiso de la empresa con la igualdad de oportunidades.
- Usar un formato “ciego” de curriculum vitae, donde no aparezcan datos o características personales irrelevantes para el puesto, como el nombre, la fecha de nacimiento, la fotografía, etc.

Respecto a la selección:

- No contratar a una persona tras una entrevista personal sin haber establecido claramente los criterios de mérito, ya que factores como los estereotipos podrían influir en la selección.
- Adecuar el contenido de la entrevista a todo tipo de género.
- Evitar preguntas personales ajenas a cuestiones relacionadas con el puesto.
- Garantizar que las pruebas de acceso a los puestos estén libres de sesgos de género (por ejemplo, sobrevalorar habilidades y características culturalmente atribuidas a un sexo).
- Elaborar una bolsa de empleo de mujeres, a través de los currícula, que pueda ser susceptible de utilizarse en posteriores procesos de selección.

Respecto a otras cuestiones:

- Evitar que las adaptaciones del puesto a mujeres sirvan de excusa para no incluirlas en el proceso de selección, en vez de considerar esta adaptación como una inversión. Por ejemplo, la necesidad de disponer de vestuarios separados.
- Evitar los prejuicios, como presuponer que existen limitaciones a un determinado sexo.

(véase Velasco et al., 2013).

Respecto a la estructura organizacional:

- Priorizar la conversión de contratos temporales a indefinidos hasta equilibrar a ambos sexos, estableciendo una cuota máxima de empleos temporales para mujeres y hombres.
- Permitir la movilidad ocupacional de los empleados en la empresa desarrollando programas de intercambio, rotación u otros.
- Fomentar la contratación de hombres en puestos de trabajo feminizados y la contratación de mujeres en puestos masculinizados.
- Conocer las ayudas de las Administraciones Públicas para la contratación de mujeres en profesiones donde estén infrarrepresentadas.
- Destinar en los puestos de responsabilidad a personas con formación y que estén comprometidas con las políticas de igualdad de oportunidades, haciendo público ese compromiso.

Fundamentos:

Circunstancias excepcionales han posibilitado que las mujeres pudieran acceder a puestos de trabajo; por ejemplo, durante la Segunda Guerra Mundial, en Estados Unidos las mujeres se hicieron cargo de la economía del país, ocupando todos los puestos necesarios, mientras los hombres luchaban en el frente. Por tanto, es necesario que exista esa posibilidad de acceso al empleo y actuar contra la discriminación en la selección y en la promoción de las mujeres. Actualmente existe un desequilibrio entre su formación y su participación social, siendo ellas, en mayor medida, las que cuentan con estudios superiores, como así lo afirma la profesora Concepción Fernández Villanueva en 2015, basándose en datos de un análisis de Randstad del mismo año. Por tanto, lo que se cuestiona no es la formación o la capacidad sino la posibilidad de acceso al empleo.

3. Participación

Descripción:

Asegurar que existe una proporción equilibrada de hombres y mujeres en todas las áreas y niveles organizacionales es el objetivo de esta área.

Actuaciones:

- Revisar y evaluar los procesos de reclutamiento y selección.
- Intervenir y corregir los desequilibrios que pudieran existir.
- Establecer como objetivo la presencia de mujeres en todos los procesos (reclutamiento, selección, formación, promoción), establecer porcentajes mínimos de contratación y promoción en puestos infrarrepresentados por las mujeres.
- Contratar a favor de las mujeres en igualdad de capacidades y méritos, hasta lograr la equidad.
- Desarrollar actuaciones que fomenten la promoción de las mujeres a puestos de responsabilidad.

Fundamentos:

El mercado de trabajo está marcado por una diferenciación en los sectores productivos en función del sexo (segregación horizontal), donde los empleos relacionados con la construcción, minería o industria del metal y pesada están ocupados por hombres mayoritariamente, mientras que en el sector servicios hay más mujeres. Pero también existe una infrarrepresentación de mujeres en los puestos directivos y de mando dentro de cada sector (segregación vertical).

Desde la OIT (2008) se ha propuesto “*aumentar la participación de las mujeres y mejorar la situación en los procesos de diálogo*”, siempre teniendo en cuenta que ello debe formar parte del plan de igualdad de oportunidades, ya que por sí misma no es útil; sirva de ejemplo la proporcionalidad en algunos Parlamentos, como el de Ruanda. Tampoco debe usarse esta proporcionalidad para tratar solamente “*temas de mujeres*”: infancia, igualdad salarial o violencia de género (Beard, 2018).

4. Promoción y desarrollo profesional

Descripción:

A través de la promoción se puede avanzar en la escala profesional, pero para ello debe existir transparencia en el proceso, objetividad en los criterios y valoración del mérito.

Actuaciones:

- Establecer equipos paritarios de valoración de la promoción y desarrollo profesional, y que tengan formación en perspectiva de género.
- Usar lenguaje no sexista en la clasificación profesional.
- Objetivar los criterios de ascenso en el convenio o acuerdo colectivo entre empresa y personas trabajadoras.
- Considerar en la evaluación del desempeño la calidad del trabajo en vez de la cantidad de tiempo empleado o la mera presencialidad.
- Aplicar criterios objetivos en la promoción de las personas trabajadoras, teniendo en cuenta, y evitando la existencia de sesgos de género. Asegurarse de que no existan desigualdades en dichos criterios.
- Establecer un plan de desarrollo profesional y acceso a la formación en la que los dos sexos estén representados. Para ello habrá que considerar la carrera profesional a medio-largo plazo.
- Aplicar medidas de discriminación positivas a favor de las mujeres para su ascenso profesional.
- Posibilitar la promoción profesional a las personas trabajadoras en situación de excedencia por cuidado de personas dependientes.
- Designar una cuota de género en los consejos de dirección de las empresas.
- Establecer medios para que puedan conocerse y denunciar las discriminaciones en este ámbito.
- Realizar estudios desagregados por sexos respecto a la promoción y el desarrollo de carrera en la empresa.

Fundamentos:

Los estudios llevados a cabo por la Comisión Europea (2012) apuntan a que las empresas donde hay mujeres en sus consejos de administración obtienen mejores resultados en la mayoría de sus indicadores.

5. Formación y capacitación

Descripción:

La formación continua permite desarrollar el talento de mujeres y hombres en una organización y ello redundará en el beneficio empresarial. Dicha formación debe estar planificada de manera estratégica, para dotar a las personas trabajadoras de nuevas competencias que les permitan adaptarse a los cambios laborales, y debe tener en cuenta las necesidades de toda la plantilla.

Actuaciones:

- Incorporar la perspectiva de género en la formación.
- Elaborar un plan de formación en el que se incluyan: la detección de necesidades, el diseño y planificación de la formación, la difusión, oferta y selección de candidaturas, ejecución de acciones de formación y su evaluación.
- Realizar formación en igualdad de género para toda la plantilla y especialmente para los puestos de mando y responsables de igualdad.
- Incluir un módulo de igualdad de oportunidades en todos los cursos formativos.
- Realizar la formación continua en horario laboral, teniendo en cuenta la conciliación laboral, familiar y personal.
- Crear ludotecas o establecer medidas de acompañamiento para la duración de la formación si ella se realiza fuera del horario laboral.
- Hacer uso de opciones formativas en línea, semipresenciales o posibilitar la compensación de horas de formación fuera de la jornada laboral como horas de trabajo efectivo.
- Asegurar que la formación llegue a toda la plantilla, incluyendo a superiores y mandos y a las personas trabajadoras en recursos humanos.
- Posibilitar la actualización profesional de mujeres que vayan a reincorporarse a sus puestos tras un periodo de ausencia por cuidado de menores o personas dependientes.
- Incluir formación específica para el sexo menos representado, como por ejemplo la formación en liderazgo femenino.
- Realizar una evaluación de la formación llevada a cabo desde la perspectiva de género.

Fundamentos:

Diferentes estudios han confirmado que la formación aumenta la productividad, los resultados y el crecimiento económico, mejora la estabilidad laboral, mejora los procesos de trabajo y la adaptación de la fuerza de trabajo, mejora la competitividad y permite consolidar y transmitir la cultura empresarial (Fundación Estatal para la Formación en el empleo, FUNDAE, 2016). Esto es especialmente importante en el caso de las mujeres que son las que en mayor proporción pasan periodos fuera del mercado laboral o reducen su jornada para dedicarse al cuidado de otras personas.

6. Retribución**Descripción:**

La retribución de cada persona trabajadora está basada en un conjunto de factores que, en la mayoría de las organizaciones, incluye el salario base, el variable y los complementos.

Que a igual trabajo se perciba igual salario, tanto en el caso de las mujeres como en el de los hombres, significa que la remuneración debe ser la misma, no solamente cuando un trabajo sea igual a otro, sino, además, cuando se trate de trabajos diferentes en los que las competencias, esfuerzos, responsabilidades o carga de trabajo supongan un valor idéntico.

Actuaciones:

- Formar en materia de igualdad de oportunidades a las personas responsables de diseñar las retribuciones de la empresa.
- Revisar las retribuciones de las diferentes categorías profesionales, sobre todo aquellas que están representadas por un mayor número de hombres o de mujeres.
- Revisar los criterios para la clasificación de los trabajos de igual valor.
- Revisar los criterios que conforman la estructura salarial (sueldo base, complementos, pluses, beneficios sociales), interviniendo en la eliminación de posibles brechas salariales.
- Elaborar informes salariales desagregados por sexos.

Fundamentos:

La brecha salarial implica que las mujeres tienen un salario inferior por hora, que suman menos horas de trabajo remunerado y que participan en menor medida en el empleo. Combatir esta brecha evitará los sesgos de género (OIT,

2009) y, además, podrían generarse 10,5 millones de empleos adicionales en 2050 según un estudio del Instituto Europeo de Igualdad de Género (EIGE). Esto conllevaría beneficios para toda la sociedad, al aumentar la tasa de empleo, pero sobre todo para las mujeres, que podrían ocupar el 70% de esos nuevos puestos de trabajo.

7. Conciliación de la vida laboral, familiar y personal

Descripción:

La conciliación hace referencia a la posibilidad de compatibilizar la vida en el trabajo y fuera de él, en la que se incluyen la faceta individual, la familiar y el ocio.

Actuaciones:

- Evaluar las necesidades de conciliación de toda la plantilla teniendo en cuenta la información de las personas trabajadoras.
- Dirigir las medidas a toda la plantilla, incidiendo en la demanda de éstas por parte de los hombres.
- Flexibilizar los horarios y las pausas. Dar un margen de tiempo a la entrada y salida del trabajo y en los descansos, para que puedan ser recuperados con posterioridad.
- Planificar el tiempo de trabajo evitando las horas extraordinarias o las reuniones fuera del horario laboral.
- Plantear un mínimo de horas semanales presenciales y no presenciales con el teletrabajo.
- Adaptar las jornadas de trabajo. La distribución de horas semanales, elección de turnos por parte de los trabajadores, turnos de trabajo coincidentes con horarios escolares, jornadas intensivas en periodos concretos.
- Ampliar el tiempo libre, por ejemplo a través de un “banco de tiempo” que permita intercambiar sueldo por tiempo libre.
- Poder ampliar los días libres renunciando al sueldo (permisos no retribuidos).
- Flexibilizar la elección de las vacaciones.
- Dar preferencia en la elección de turnos y vacaciones a las personas que tengan familiares a su cargo.
- Contar de manera permanente con un espacio físico en la empresa, o compartido por varias empresas, con ubicación cercana para la atención profesional de menores (ludotecas, guarderías) y personas dependientes (centros de día).
- Organizar actividades lúdicas (visitas, excursiones) para personal y familiares en periodos vacacionales y no lectivos.
- Crear una bolsa de trabajo con profesionales de asistencia y cuidado de personas.

- Ofrecer la posibilidad de acumular las horas de lactancia para su disfrute de forma flexible.
- Garantizar la cobertura de puestos, funciones o tareas vacantes por la solicitud de permisos, bajas, reducciones de jornada, etc.
- Garantizar el derecho a todos los beneficios sociales durante las bajas por riesgo de embarazo, maternidad o paternidad, o por cuidado de menores o personas dependientes.
- Elaborar un catálogo de las medidas de conciliación en la empresa y darlo a conocer a toda la plantilla.
- Recoger en el convenio colectivo o acuerdos, entre empresa y personas trabajadoras, las medidas acordadas.

Muchas de las medidas recogidas en este apartado están tomadas de la página web http://www.fundacionmujeres.es/files/attachments/Documento/237359/image/PI_40preguntas_esp.pdf.

Fundamentos:

Las medidas de conciliación siguen siendo solicitadas mayoritariamente por las mujeres, lo que repercute negativamente en sus posibilidades de promoción y su desarrollo de carrera. Así queda reflejado en un estudio del 2016, presentado por el Consejo General del Poder Judicial (CGPJ), donde se afirma que la conciliación es “*cosa de mujeres*” y sirve “*para cuidar de los hijos*”, ya que el 98% de los recursos se plantean por este asunto, lo que según el propio CGPJ “*es motivo de preocupación en cuanto al avance de la corresponsabilidad en la conciliación*”.

Una cuestión a tener en cuenta en los modelos de gestión flexible en las empresas, y en concreto respecto al trabajo en equipo, es que también deben incorporarse en su planteamiento medidas de prevención de los riesgos laborales, porque están asociadas a una mayor intensidad en el trabajo (Pinilla García y López Peláez, 2017).

8. Prevención

Descripción:

La salud laboral va más allá de la ausencia de accidentes laborales. Y la promoción de la salud en las mujeres rebasa, como es lógico, las cuestiones reproductivas. Es importante tener en cuenta la perspectiva de género en la prevención y atender a las características diferenciales de mujeres y hombres.

Actuaciones:

- Adoptar la perspectiva de género en la elaboración de informes y análisis de accidentalidad y absentismo laboral.
- Incluir a las mujeres en actividades preventivas.
- Formar en la prevención de riesgos laborales con perspectiva de género a toda la plantilla y en todos los niveles, especialmente a las personas delegadas de prevención.
- Atender a las diferencias que existen en los riesgos laborales para hombres y para mujeres, revisando los indicadores de accidentabilidad y siniestralidad en clave de género.
- En caso de embarazo, considerar los desplazamientos como riesgos, desarrollar actuaciones preventivas para evitar riesgos por embarazo, maternidad y lactancia; establecer protocolos de sustitución en puestos no compatibles con estas circunstancias.
- Evaluar los riesgos no visibles, como la doble presencia.
- Tener en cuenta las características anatómicas diferentes de mujeres y hombres en la ergonomía del puesto de trabajo.
- Evitar estereotipos en los uniformes de trabajo.
- Adecuar las instalaciones de la empresa a la presencia de mujeres (vestuarios, duchas, etc.).

Fundamentos:

Como afirma la Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo (EU-OSHA) (2003, 2014a), con frecuencia se subestima la carga de trabajo y los riesgos relacionados con el empleo para las mujeres en el lugar de trabajo, lo que afecta a su salud y a la productividad de la empresa.

9. Acoso en el trabajo

Existen diferentes denominaciones que hacen referencia a este hecho, como acoso laboral, acoso moral, o *mobbing*, en su acepción inglesa.

Descripción:

Consiste en un continuado y deliberado maltrato verbal y moral que recibe cualquier persona trabajadora por parte de otro u otros, que se comportan con ella cruelmente con el objeto de hacerle daño y lograr su salida de la organización a través de diferentes procedimientos ilegales o ilícitos (Carmona Salgado, 2018; Piñuel, 2001).

El objetivo del acosador laboral es desestabilizar psicológicamente a la víctima, de manera que afecte a su desempeño, desarrollo e imagen profesional, y finalmente que ésta abandone la organización.

Este maltrato puede producirse por parte de los propios compañeros de trabajo (acoso horizontal), de los superiores jerárquicos (acoso vertical descendente) o de las personas a su cargo (acoso vertical ascendente).

Actuaciones:

- Promover un entorno laboral saludable y de respeto, eliminando cualquier elemento que pueda ser ofensivo o intimidante para las personas trabajadoras.
- Informar a la plantilla sobre la cultura empresarial y los valores que deben respetarse.
- Favorecer la integración de nuevas personas trabajadoras en la organización.
- Ofrecer información a toda la plantilla sobre el acoso y la violencia en el trabajo.
- Formar en el manejo de situaciones violentas.
- Establecer un protocolo de prevención y actuación sobre cualquier manifestación de violencia, dejando patente la tolerancia cero por parte de la dirección; hacer difusión de dicho protocolo a toda la plantilla.
- Informar sobre la resolución de casos de violencia.
- Establecer una comisión o persona responsable que se encargue del seguimiento e investigación de las denuncias.
- Informar a todos para que sepan a quien dirigirse si lo necesitan.
- Considerar el acoso como falta muy grave.
- Establecer un código de buena conducta.

Fundamentos:

La empresa u organización puede verse afectada considerablemente por situaciones de acoso en cuanto a la calidad y la producción del trabajo, el aumento de la siniestralidad, el clima laboral inadecuado y la mala imagen corporativa. La víctima ve comprometida su salud y trabajo, y suele abandonar la organización, por lo que puede producirse una pérdida de talento. Las empresas tienen la obligación legal de denunciar cualquier tipo de acoso ya que, por ejemplo, pueden incurrir en la responsabilidad por hechos de terceros y tener que indemnizar a la víctima por daños y perjuicios. Sin embargo, según Eurofound (2015), en España se denuncian sólo la mitad de los casos que en Europa (el 8% frente a casi el 15%), por lo que es necesario seguir avanzando en este tema.

10. Acoso sexual y acoso por razón de género

Existen otros tipos de acoso, como son el acoso sexual y el acoso por razón de género, que también pueden darse en el ámbito laboral (Carmona Salgado, 2018).

Descripción:

La legislación diferencia entre estos dos tipos de acoso. La distinción fundamental estriba en que en el acoso sexual el comportamiento del perpetrador tiene una implicación sexual, mientras que en el acoso por razón de sexo no la tiene.

Actuaciones:

- Llevar a cabo acciones de sensibilización, información y formación sobre el acoso sexual en el trabajo.
- Desarrollar un protocolo de actuación en estos casos. Debe garantizarse la confidencialidad y prohibir cualquier represalia a las personas que intervengan en el proceso.
- Informar a toda la plantilla sobre el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, definiendo estos conceptos, proponiendo ejemplos de comportamientos, etc.
- Procurar procedimientos de prevención del acoso sexual o por razón de género como códigos de buenas prácticas, campañas informativas, o acciones de formación; informar a las personas trabajadoras sobre la posibilidad de su despido cuando se compruebe que ejercen acoso en la empresa.
- Establecer un procedimiento para recoger y canalizar quejas y sugerencias relacionadas con el acoso sexual.
- Los casos de acoso sexual deben ser tratados por una comisión de igualdad, no por los comités de seguridad y salud laboral que llevan otros tipos de acoso.
- Dotar de competencias a la comisión de igualdad para llevar a cabo el protocolo de actuación en caso de acoso sexual (prevención, intervención y sanciones).
- Establecer actuaciones concretas que faciliten la reincorporación de personas víctimas de violencia de género al trabajo. Por ejemplo, reducción de jornada, flexibilidad horaria, traslado a otro centro de trabajo con plaza vacante, tener reserva del puesto de trabajo durante un periodo concreto de tiempo, suspender el contrato de trabajo, ausentarse o modificar su horario, etc., siempre que se cuente con el informe técnico correspondiente.
- Ampliar los derechos laborales legalmente establecidos para víctimas de violencia de género.
- Considerar el acoso sexual como motivo de expulsión de la organización.
- Establecer una declaración empresarial de principios sobre el acoso sexual y difundirlo a toda la plantilla.

Fundamentos:

El acoso sexual en el trabajo es sufrido mayoritariamente por las mujeres y se da con frecuencia en las profesionales con titulación universitaria y con mayor cualificación profesional. Este acoso puede producirse tanto entre personas de igual o distinto nivel jerárquico. El acoso sexual en el ámbito laboral no es una cuestión individual sino también de la organización, porque la implicación e intervención de ésta (apoyando a la víctima y sancionando al agresor) serán esenciales para prevenir y erradicar este riesgo.

Un estudio revela que en España, una de cada tres mujeres con edades entre los 18 y los 29 años ha sufrido acoso, así como casi una de cada cuatro mujeres de entre 30 y 39 años (encuesta de Metroscopia para el periódico El País, 06.03.2018).

11. Comunicación**Descripción:**

La comunicación es esencial para hacer visible el compromiso de la organización con la igualdad de oportunidades entre todas las personas trabajadoras.

Actuaciones:

- Crear un comité permanente de igualdad o persona responsable.
- Informar del mismo a toda la plantilla así como de las actividades que se lleven a cabo.
- Desarrollar programas de sensibilización, incluyendo programas específicos para supervisores y mandos.
- Desarrollar programas de divulgación sobre las ventajas de la igualdad de oportunidades.
- Establecer programas de mentorización y redes informales, promoviendo las relaciones sociales entre los diferentes puestos jerárquicos en la empresa.
- Establecer políticas de comunicación no sexista, en las que se incluya una revisión, desde la perspectiva de género, del material impreso, publicidad, servicios, etc.
- Establecer canales de comunicación permanentes sobre la integración de la igualdad de oportunidades entre ambos sexos; por ejemplo, la creación de un buzón de sugerencias, una sección en el boletín informativo o en el tablón de anuncios.

Fundamentos:

La comunicación es fundamental para informar a toda la plantilla de los valores de la organización así como para fomentar el compromiso de las personas trabajadoras con dichos valores y cultura empresarial. Esto redundará en beneficios para la empresa ya que la plantilla estará más motivada y satisfecha, y se reducirá el absentismo y la rotación, entre otras cuestiones.

12. Imagen externa**Descripción:**

La organización también proyecta una imagen al exterior, la cual debe estar acorde con sus valores y cultura empresarial.

Actuaciones:

- Incluir en la documentación corporativa referencias a la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.
- Conseguir distintivos de reconocimientos en igualdad de oportunidades como el de “Igualdad en la Empresa”, “Entidad Colaboradora en Igualdad de Oportunidades”, reconocimientos de buenas prácticas, etc.

Participar en foros donde se intercambien experiencias en materia de igualdad de oportunidades.

Fundamentos:

Proyectar al exterior una imagen corporativa de compromiso con la perspectiva de género redundará en beneficios para la empresa y en la cuenta de resultados, como han señalado los estudios llevados a cabo por la consultora McKinsey (2017).

13. Negociación colectiva**Descripción:**

Las medidas de igualdad de oportunidades deben ser pactadas y estar reguladas en la negociación colectiva. Se tendrá en cuenta a tal fin la “Comisión de Igualdad de Oportunidades” o la persona responsable, la cual previamente ha debido capacitarse para ello a través de una formación específica en negociación colectiva con perspectiva de género.

Es importante analizar cómo incluir en la negociación colectiva de la empresa las acciones del plan de igualdad.

Actuaciones:

Selección de personal:

- Favorecer la incorporación de mujeres, en igualdad de condiciones (llevar a cabo una acción positiva)

Promoción:

- Especificar la no discriminación por razón de sexo.
- Propiciar la promoción interna en aquellos puestos y categorías inferiores con mayor presencia de mujeres para eliminar la segregación vertical.
- Posibilitar la participación de las personas con reducción de jornada o excedencia por motivos familiares en todas aquellas acciones que supongan una posibilidad de mejora y desarrollo profesional: convocatorias de traslados, ascensos, exámenes de capacitación, etc.
- Mejorar la estabilidad en los contratos: favorecer a las personas trabajadoras con contrato fijo-discontinuo, de la propia empresa para acceder a los puestos de trabajo a tiempo completo (las mujeres son las que en mayor proporción tienen contratos a tiempo parcial).

Formación:

Facilitar la participación del personal con reducción de jornada o en excedencia por motivos familiares, en las actividades de formación de la empresa, al menos durante los meses previos a su reincorporación.

Flexibilidad:

Establecer un margen flexible de entrada y salida al puesto de trabajo.

Embarazo:

- No registrar los controles médicos del embarazo como faltas por enfermedad.
- Conceder permisos por asistencia a cursos de preparación al parto, tanto a las mujeres como a los hombres.

Maternidad/Paternidad:

- En caso de baja por maternidad o riesgo durante el embarazo, se percibirá la retribución total del salario.
- Posibilitar el cambiar de puesto de trabajo temporalmente a otro más acorde con la circunstancia de trabajadora en estado de gestación.
- Incrementar el tiempo legalmente establecido de licencia maternal o paternal.
- Posibilitar el disfrute de la licencia por maternidad a partir de la fecha del alta hospitalaria del recién nacido.
- Compatibilizar el permiso por nacimiento o adopción con el de ingreso hospitalario del recién nacido, cuando coincida en el tiempo.
- Posibilitar el pasar a la situación de excedencia, por un período máximo establecido, a contar desde la fecha de terminación del permiso de maternidad/paternidad, con derecho a reserva del puesto de trabajo.

Lactancia:

Posibilitar el derecho a una hora de ausencia del trabajo por lactancia de un bebé menor de nueve meses, tanto a madres como a padres, que puedan dividir en dos fracciones, o reducir en una hora la jornada laboral, o alargar el permiso de maternidad/paternidad de manera proporcional.

Discriminación:

Explicitar la no aceptación de situaciones de discriminación por ningún motivo: sexo, religión, lengua, origen, ideología, embarazo, reducción de jornada o cualquier circunstancia social, familiar o personal.

Acoso:

- Establecer un protocolo de acoso laboral y sexual en el trabajo.
- Establecer medidas contra el acoso laboral y sexual.

Vacaciones:

Posibilitar que las personas trabajadoras con responsabilidades familiares tengan preferencia en la solicitud de vacaciones, para hacerlas coincidir con las vacaciones escolares.

En el caso de coincidir el permiso de maternidad/paternidad con el período vacacional, podrán disfrutarse las vacaciones a la finalización del permiso.

Reducción de jornada:

Incrementar la edad del hijo o hija hasta la mayoría de edad para poder solicitar dicha reducción.

Posibilitar la reducción de jornada para el cuidado de personas dependientes a cargo.

Otros permisos:

Por el tiempo indispensable para acompañar a consulta médica a un menor o persona dependiente a cargo.

Permiso sin retribución, por un número de horas o días determinado al año, en caso de grave motivo familiar, intervención médica, estudios u otras circunstancias.

Ayudas familiares:

- Económicas: establecimiento de una cuantía económica determinada por cuidado de descendientes.
- Becas: posibilitar la solicitud de becas para estudios de los descendientes, transportes, escuelas infantiles, cuidado de personas dependientes, etc.

Formación:

- Conceder el derecho a la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de formación profesional.
- Conceder permiso para la formación o perfeccionamiento profesional con reserva del puesto de trabajo.
- Posibilitar que se solicite la excedencia por formación.
- Establecer el permiso para la asistencia a exámenes o pruebas oficiales por un tiempo necesario.

Fundamentos:

La negociación colectiva constituye una herramienta para la lucha contra la discriminación. De acuerdo al cumplimiento legal (artículo 45.1 de la LOEIMH y del artículo 85.1.II del Estatuto de los Trabajadores) existe el deber de incluir en la negociación colectiva cláusulas de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

El Consejo de la UE (84/635/CEE de 13.12.84) recomienda a los Estados miembros “*estimular a las partes sociales para que promuevan acciones positivas en su propia organización y en su lugar de trabajo, por ejemplo sugiriendo orientaciones, principios, códigos de buena conducta o cualquier otra fórmula adecuada para ejecutar tales acciones*”.

14. Lenguaje con perspectiva de género

Descripción:

El lenguaje sexista es la utilización discriminatoria que se hace del lenguaje por razón de sexo. Como su uso crea y perpetúa determinados estereotipos es necesario que el lenguaje sea inclusivo y con perspectiva de género.

Actuaciones:

- Formar en el uso de lenguaje con perspectiva de género a las personas responsables de la elaboración de documentos, formación y difusión de la actividad de la empresa.
- Realizar acciones de sensibilización para toda la plantilla sobre la utilización de un lenguaje e imagen no sexista.
- Incluir la perspectiva de género en la descripción y designación de puestos de trabajo.
- Utilizar un lenguaje no sexista en la elaboración de todos los documentos e imagen de la empresa, tanto internos como externos.
- Utilizar un lenguaje no sexista en letreros, organigramas, etc.
- Usar métodos y materiales formativos no sexistas.
- Desarrollar estrategias de publicidad y venta no sexistas.
- Consultar diferentes guías de uso de lenguaje no sexista. Existen numerosas publicaciones de acceso libre que pueden servir de modelo a seguir. Un ejemplo es la “Guía para el uso no sexista del lenguaje” del Instituto de la Mujer, que incluye a su vez una revisión de diferentes manuales por sectores productivos (vid. www.inmujer.gob.es).

Fundamentos:

Algunos autores consideran que el uso del lenguaje con perspectiva de género no puede ser considerado solamente como una acción positiva, entendiéndola ésta como una actuación encaminada a corregir las discriminaciones fruto de sistemas sociales, y de carácter transitorio, hasta que se corrija esa desigualdad. Dado que el lenguaje y el pensamiento se interrelacionan, las acciones educativas o culturales sobre el primero incidirán sobre el segundo.

Por ello, la implicación del uso del lenguaje con perspectiva de género va mucho más allá de una corrección puntual de aspectos discriminatorios.

Para la UNESCO, *“el lenguaje no es una creación arbitraria de la mente humana, sino un producto social e histórico que influye en nuestra percepción de la realidad. Al transmitir socialmente al ser humano las experiencias acumuladas de generaciones anteriores, el lenguaje condiciona nuestro pensamiento y determina nuestra visión del mundo”*.

En ese sentido, coincidimos con Rubio (2016) en que la obligación de erradicar el sexismo en el lenguaje es *“una exigencia para el desarrollo del principio de igualdad efectiva de mujeres y hombres”*.



9

Conclusiones

9. CONCLUSIONES

Para finalizar, me gustaría comentar dos casos que conozco como profesional. El primero es el de Paloma, una mujer de 45 años, casada y con una hija pequeña, que trabajaba para una importante compañía de seguros. Llevaba dos años en el cargo, durante los cuales su cartera de clientes no cesó de crecer; estaba muy contenta con su actividad profesional y sus jefes inmediatos lo estaban también con ella. Cumplía holgadamente los objetivos de productividad, por lo que incluso recibió un premio por ello, y comenzaba a pensarse en Paloma para un puesto de más responsabilidad. Pero todo se torció a partir de una agresión sexual por parte de su jefe. Coincidiendo con un evento de la empresa al que se sintió obligada a asistir, le asignaron la misma mesa para cenar que a siete personas más, entre las que se encontraba su jefe inmediato. En el transcurso de la velada, aunque empezó cuestionándose su papel allí y sentía incomodidad por haberse perdido una función escolar de su hija, acabó por intentar relajarse y disfrutar de la cena y del excelente vino que servían. Un par de horas más tarde, sin saber muy bien cómo sucedió todo, salió huyendo a toda prisa del hotel donde se celebraba la convención. En el taxi que la conducía de vuelta a casa, lloró de humillación, rabia y asco, porque su jefe la había manoseado impúdicamente. Al día siguiente, la culpa y el pesar hicieron que no pudiera levantarse de la cama, especialmente cuando su jefe la llamó para disculparse porque “sencillamente estaba borracho”. Cuando Paloma comunicó a la empresa lo ocurrido le pidieron “discreción”. Y le dijeron que, por supuesto, tenía derecho a denunciar, pero que se lo pensara porque se iniciaría un proceso “largo”. El agresor fue cambiado de oficina. Paloma, tras unas semanas de baja, se incorporó, pero finalmente abandonó la empresa.

El segundo caso es el de Lucía, de 32 años, que trabajaba para una sucursal bancaria de una conocida entidad financiera. En los tres últimos años, Lucía se quejaba de estrés por exceso de trabajo, razón por la que numerosas veces solicitó más personal al director de la oficina. Éste le decía que estaba previsto, pero lo cierto es que llevaban dos años sin contratar a nadie más pese a que la demanda era real. No obstante, Lucía tenía una alta implicación en su trabajo por lo que intentaba sacar todo el trabajo adelante, a veces sacrificando el desayuno para atender a la larga cola que se formaba en caja o quedándose al finalizar la jornada para intentar ponerse al día. También se sentía discriminada respecto a su compañero, porque éste no colaboraba apenas en sacar trabajo adelante y, con la excusa de que tenía encomendadas algunas tareas comerciales, acababa tomando aperitivos en el bar del pueblo con algunos clientes, durante el horario de oficina. La situación estalló cuando Lucía tuvo un grave problema familiar. Aunque la empresa dijo comprender la situación, lo cierto es que Lucía no se sintió apoyada. Semanas más tarde Lucía fue ingresada en la planta psiquiátrica del hospital provincial.

Por desgracia, casos como los de Paloma y Lucía son más frecuentes de lo que se pudiera pensar. Pero, ¿hicieron sus respectivas empresas lo que tenían que haber hecho, según la ley actual en prevención de riesgos psicosociales? ¿Hicieron sus respectivas empresas lo que podrían haber hecho, asumiendo una verdadera perspectiva de género? La respuesta a ambas cuestiones es rotunda: no.

Todas las personas tienen derecho al trabajo y este debe poder desarrollarse en un entorno seguro y saludable. Pero, para ello, es necesaria la prevención de riesgos psicosociales, los cuales, dadas las características del empleo actual, son cada vez más prevalentes. Pero el derecho al trabajo es indisoluble del derecho a la igualdad de oportunidades, lo que implica que la perspectiva de género debe ser transversal en toda gestión de empresas y organizaciones. Sin transversalidad de género no puede existir una adecuada seguridad en el trabajo ni entornos laborales saludables; y sin la ajustada prevención de riesgos psicosociales en el trabajo, tampoco.

Tras lo expuesto en este manual, y a modo de conclusión, se desprende que:

- Es necesaria la creación de puestos de trabajo en el sector servicios y en el cuidado de personas, lo cual ha sido llevado a cabo mayoritariamente hasta ahora de manera gratuita e invisible por las mujeres; ello también redundará en el incremento de la economía.
- Debe eliminarse la segregación formativa y laboral entre mujeres y hombres, lo que conllevará un aprovechamiento del talento, crecimiento económico y la innovación para las empresas.
- Es importante fomentar el liderazgo de las mujeres en el ámbito empresarial, así como la corresponsabilidad de los hombres en el ámbito familiar, porque ello contribuirá al desarrollo económico basado en un modelo equilibrado y democrático.
- Las políticas de empleo deben llevar implícitas la transversalidad de género para conseguir el cumplimiento de la legislación, así como la eficacia y productividad de las empresas.
- Es muy importante conocer el papel del estrés crónico en ciertos trastornos, así como los mejores métodos para reducirlo.
- Se debe contar con protocolos de actuación frente al fenómeno del acoso, bien sea laboral, sexual o por razón de género.

En definitiva, es necesario un cambio de modelo productivo, de estructura, organización y planificación del trabajo desde la perspectiva de género. Esto lleva aparejado un cambio en el modelo reproductivo y asistencial. Sólo así se conseguirá cumplir con el derecho humano de la igualdad de género, labor que corresponde a la sociedad en su conjunto.

A modo de lista de comprobación, una empresa u organización debe plantearse las siguientes cuestiones para garantizar los derechos fundamentales de todas las personas trabajadoras a su cargo:

- ¿Existe una voluntad decidida de incluir la perspectiva de género en la prevención integral de todos los riesgos laborales? ¿Está materializado ese compromiso documentalmente?
- ¿Se dispone de las herramientas adecuadas para ello? ¿Se dispone de personal experto en perspectiva de género, interno o externo, para la prevención de riesgos psicosociales laborales?
- ¿Se ha conformado un grupo de trabajo con formación en la materia y designado sus funciones?
- Para la evaluación de los riesgos psicosociales desde la perspectiva de género, ¿se ha contado con la participación de toda la plantilla, incluidos mandos intermedios y personal directivo?
- ¿Las propuestas de actuación preventivas están consensuadas por todas las partes implicadas?
- ¿Se ha valorado el efecto y la eficacia de esas actuaciones de prevención de riesgos psicosociales desde la perspectiva de género?

A lo largo de esta publicación, y especialmente en el capítulo octavo, se han intentado recoger propuestas concretas para responder a todas estas cuestiones, basándonos en algunas buenas prácticas ya empleadas por algunas empresas. Esperemos que sea de utilidad y que casos como los de Paloma y Lucía no vuelvan a producirse nunca más. Cuando pensamos en riesgos psicosociales, deberemos tener en cuenta que algunos riesgos serán comunes a todas las personas trabajadoras, otros serán compartidos en función de ciertas características, por ejemplo, el género, y otros serán únicos para cada persona; si como organización somos conscientes de esa diferencia, el beneficio será enorme.



10

Referencias

10. REFERENCIAS

Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo (EU-OSHA). (2003). *Las cuestiones de género en relación con la seguridad y la salud en el trabajo*. Disponible en: <https://osha.europa.eu/es/tools-and-publications/publications/reports/209/view>

Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo (EU-OSHA). (2006). *Las cuestiones de género en relación con la seguridad y la salud en el trabajo. Revisión*. Disponible en: <https://osha.europa.eu/es/tools-and-publications/publications/reports/209>

Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo (EU-OSHA). (2014a). *Mainstreaming gender into occupational safety and health practice* (Integración de la perspectiva de género en la práctica de la seguridad y la salud en el trabajo). Disponible en: <https://osha.europa.eu/en/tools-and-publications/publications/reports/mainstreaming-gender-into-occupational-safety-and-health-practice>

Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo (EU-OSHA). (2014b). *Segunda Encuesta Europea de empresas sobre riesgos nuevos y emergentes (ESENER-2)*. Disponible en: <https://osha.europa.eu/es/surveys-and-statistics-osh/esener>

Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo (EU-OSHA). (2018). *La seguridad y la salud laborales son buenas para usted y para su empresa*. Disponible en: <https://osha.europa.eu/es/tools-and-publications/publications/occupational-safety-and-health-good-you-and-good-business-0/view>

Ballester Arias, A. R. y García, A. M. (2017). Asociación entre la exposición laboral a factores psicosociales y la existencia de trastornos musculoesqueléticos en personal de enfermería: revisión sistemática y meta-análisis. *Revista Española de Salud Pública*, 91(1), e1-e27. Disponible en: <https://medes.com/publication/122775>

Banco Mundial. (2018). *Potencial truncado: el alto costo de la desigualdad de ingresos por género*. Disponible en: <http://www.bancomundial.org/#a>

Beard, M. (2018). *Mujeres y poder. Un manifiesto*. Barcelona: Crítica.

Bian, L., Leslie, S. J., & Cimpian, A. (2017). Gender stereotypes about intellectual ability emerge early and influence children's interests. *Science*, 355(6323), 389-391. doi:10.1126/science.aah6524. Disponible en: <http://science.sciencemag.org/content/355/6323/389>

Bodelón-González, E. (2010). Las leyes de igualdad en España y Europa: ¿Hacia una nueva ciudadanía? *Anuario de Filosofía del Derecho*, 26, 85-106. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3313248>

Burkus, D. (2017). *Bajo una nueva gestión*. Barcelona: Urano.

Canals, C. (2018). *El desempleo tecnológico*. Barcelona: Universidad de Barcelona.

Carmona Salgado, C. (2018). *Perspectiva multidisciplinar de las diversas modalidades de acoso*. Madrid: Dykinson.

Carrasco Rastrilla, L. F. (2014). *Cómo elaborar el plan de igualdad de la empresa. La igualdad es un buen negocio*. Madrid: Fundación CONFEMETAL.

Comisión Europea. (2012). *Women in economic decision making in the EU. Progress Report*. Disponible en: <https://publications.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/8832ea16-e2e6-4095-b1eb-cc72a22e28df/language-en>

Consejo de Europa. (1998). *Mainstreaming de género. Marco conceptual, metodología y presentación de buenas prácticas*. Madrid: Instituto de la Mujer.

Consejo de Europa. (2011). *Convenio del Consejo de Europa sobre prevención y lucha contra la violencia contra la mujer y la violencia doméstica. Convenio de Estambul*. Disponible en: <https://rm.coe.int/1680464e73>

Consejo Económico y Social (CES). (2017). *La participación laboral de las mujeres en España*. Madrid: Autor. Disponible en: <http://www.ces.es/documents/10180/3557409/Inf0516.pdf>

Consejo General del Poder Judicial. (2016). *Estudio sobre la aplicación de la Ley integral contra la violencia de género por las Audiencias Provinciales*. Disponible en: <http://www.poderjudicial.es/cgpi/es/Poder-Judicial/Consejo->

General-del-Poder-Judicial/Actividad-del-CGPJ/Estudios/Estudio-sobre-la-aplicacion-de-la-Ley-integral-contra-la-violencia-de-genero-por-las-Audiencias-Provinciales--Marzo-2016-

Estatuto de los trabajadores. Disponible en: <https://www.estatutodelostrabajadores.com/>

Eurofound. (2013). *Women, men and working conditions in Europe*. Disponible en: <https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2013/working-conditions-social-policies/women-men-and-working-conditions-in-europe>

Eurofound. (2015). *La violencia y el acoso laboral en Europa: alcance, repercusiones y políticas*. Disponible en: <https://www.eurofound.europa.eu/es/publications/executive-summary/2015/working-conditions/violence-and-harassment-in-european-workplaces-extent-impacts-and-policies-executive-summary>

Eurofound. (2016). *La brecha de género en el empleo: retos y soluciones*. Disponible en: <https://www.eurofound.europa.eu/es/publications/executive-summary/2016/labour-market/the-gender-employment-gap-challenges-and-solutions-executive-summary>

Eurofound. (2018). *Living and working in Europe 2017*. Disponible en: <https://www.eurofound.europa.eu/publications/annual-report/2018/living-and-working-in-europe-2017>

Europe Union. (2018a). *Gender pay gap statistics*. Disponible en: https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Gender_pay_gap_statistics

Europe Union. (2018b). *Report on equality between women and men in the EU*. Disponible en: <https://publications.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/950dce57-6222-11e8-ab9c-01aa75ed71a1/language-en>

European Agency for Safety & Health at Work (EU-OSHA). (2009). *Case studies. Assessing and Tackling external violence at work*. Disponible en: <https://osha.europa.eu/en/tools-and-publications/publications/assessing-and-tackling-external-violence-at-work>

European Agency for Safety & Health at Work (EU-OSHA). (2013). *New risks and trends in the safety and health of women at work*. Disponible en: <https://osha.europa.eu/en/publications/reports/new-risks-and-trends-in-the-safety-and-health-of-women-atwork/view>

European Commission. (2014). *EU strategic framework on Health and Safety at Work 2014-2020*. Disponible en: <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:52014DC0332&from=EN>

Eurostat. (2016). *Labour force survey in the EU, candidate and EFTA countries. Main characteristics of national surveys, 2015*. Disponible en: <https://ec.europa.eu/eurostat/documents/3888793/7751652/KS-TC-16-021-EN-N.pdf/8475c2e2-c037-4ba2-9029-93db1ade41fe>

Fernández Sánchez, L. (2000). *Seguridad y salud en el trabajo (5-10)*. Madrid: Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. Disponible en: <http://www.insht.es/portal/site/Insht/menuitem.1f1a3bc79ab34c578c2e8884060961ca/?vgnextoid=a23ad58580287110VgnVCM100000b80ca8c0RCRD&vgnnextchannel=ac18b12ff8d81110VgnVCM100000dc0ca8c0RCRD>

Fundación Estatal para la Formación en el empleo. (2016). *Formación en las empresas. Informe anual 2016*. Disponible en: <https://www.fundae.es/Noticias/Noticias/Informe-Anual-de-la-Formaci%C3%B3n-programada-por-las-Empresas-2016.aspx>

Gil-Monte, P. R., y Peiró, J.M. (2007). *Desgaste psíquico en el trabajo: El Síndrome de Quemarse*. Madrid: Síntesis.

González Camino, G., y Osca, A. (2004). Burnout o síndrome de estar quemado en el trabajo. En A. Osca (Ed.), *Prácticas de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones* (pp. 97-104). Madrid: Sanz y Torres.

González Gómez, M. F. (2011). Salud laboral y género. Apuntes para la incorporación de la perspectiva de género en el ámbito de la prevención de riesgos laborales. *Medicina y Seguridad del Trabajo*, 57, suplemento 1, 89-262. Disponible en: http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0465-546X2011000500007

Ibermutuamur. (2016). *Guía para la prevención de riesgos laborales con enfoque de género. Junta de Castilla y León*. Disponible en: https://trabajoyprevencion.jcyl.es/web/jcyl/TrabajoYPrevencion/es/Plantilla100Detalle/1284382939361/_/1267295847775/Redaccion

International Center for Work and Family, IESE Business School, Universidad de Navarra. (2018). *Proyecto IFREI*. Disponible en: <http://ifrei.iese.edu/proyecto-ifrei/objetivos-y-beneficios>

Instituto Andaluz de la Mujer. (2018). *La igualdad en las empresas*. Disponible en: [http://www.juntadeandalucia.es/export/drupaljda/Cuaderno Informativo la Igualdad en las empesas.pdf](http://www.juntadeandalucia.es/export/drupaljda/Cuaderno_Informativo_la_Igualdad_en_las_empesas.pdf)

Instituto de la Mujer (2011). *Manual para elaborar un Plan de Igualdad en la empresa*. Disponible en: https://www.mscbs.gob.es/ssi/igualdadOportunidades/docs/Manual_para_elaborar_un_Plan_Igualdad_en_la_empresa.pdf

Instituto de la Mujer (2018). *Guías para el uso no sexista del lenguaje*. Disponible en: http://www.inmujer.gob.es/servRecursos/formacion/GuiasLengNoSexista/docs/Guiaslenguajenosexista_.pdf

Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. (1998). *NTP 489: Violencia en el lugar de trabajo*. Disponible en: http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FichasTecnicas/NTP/Ficheros/401a500/ntp_489.pdf

Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. (1999). *NTP 443: Factores psicosociales: metodología de evaluación*. Disponible en: http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FichasTecnicas/NTP/Ficheros/401a500/ntp_443.pdf

Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. (2000). *NTP 704: Síndrome de estar quemado por el trabajo o "burnout" (I): definición y proceso de generación*. Disponible en: http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FichasTecnicas/NTP/Ficheros/701a750/ntp_704.pdf

Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (Almodóvar Molina, A. coord.). (2004). *V Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo*. Madrid: INSHT. Disponible en: <http://www.insht.es/portal/site/Insht/menuitem.1f1a3bc79ab34c578c2e8884060961ca/?vgnextoid=972e14a00b539210VgnVCM1000008130110aRCRD&vgnnextchannel=16a44a7f8a651110VgnVCM100000dc0ca8c0RCRD>

Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (Almodóvar Molina, A. y Pinilla García, F. J., coords.). (2007). *VI Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo*. Madrid: INSHT. Disponible en: <http://www.insht.es/portal/site/Insht/menuitem.1f1a3bc79ab34c578c2e8884060961ca/?vgnextoid=af6d14a00b539210VgnVCM1000008130110aRCRD&vgnnextchannel=16a44a7f8a651110VgnVCM100000dc0ca8c0RCRD>

Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT). (2009). *NTP 854: Acoso psicológico en el trabajo: Definición*. Madrid: INSHT. Disponible en: <http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FichasTecnicas/NTP/Ficheros/821a921/854%20web.pdf>

Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (2017). *Encuesta nacional de condiciones de trabajo 2015, 6ª EWCS*. Madrid: INSHT. Disponible en <http://www.insht.es/portal/site/Insht/menuitem.1f1a3bc79ab34c578c2e8884060961ca/?vgnnextoid=ca39133894f9b510VgnVCM1000008130110aRCRD&vgnnextchannel=ac18b12ff8d81110VgnVCM100000dc0ca8c0RCRD>

Instituto Navarro de Salud Laboral (2005). *Procedimiento general de Evaluación de Riesgos Psicosociales*. Pamplona: Fondo de Publicaciones del Gobierno de Navarra. Disponible en: <https://www.navarra.es/NR/rdonlyres/54675C79-A455-4B62-B714-E9200642BF83/145962/ProcedEvalRiesgosPsico.pdf>

Instituto Navarro de Salud Laboral (Elarre Belzunegui, A.) (2011). *Mujeres y salud laboral. Prevención de riesgos laborales con enfoque de género. Propuestas de intervención. Ficha técnica de prevención nº 35*. Disponible en: <http://www.navarra.es/nr/rdonlyres/d91fe499-4898-4edd-aa09-213a8af122ea/185024/ftp35mujeresyslprl.pdf>

Lagarde, M. (1996). El género. En M. Lagarde, *Género y feminismo. Desarrollo humano y democracia* (pp. 13-38). Madrid: Horas y Horas.

Ley 193/1963, de 28 de diciembre, sobre bases de la Seguridad Social. BOE nº 312, 30/12/1963. Disponible en: <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-1963-22667>

Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales. BOE nº 269, 10/11/1995. Disponible en: <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-1995-24292>

Ley 12/2001, de 9 de julio, de medidas urgentes de reforma del mercado de trabajo para el incremento del empleo y la mejora de su calidad. BOE nº 164, 10/07/2001. Disponible en: <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2001-13265>

Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la violencia de género. BOE nº 313, 29/12/2004. Disponible en: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2004-21760>

Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres. BOE nº 71, 23/03/2007. Disponible en: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2007-6115>

Luceño, L., y Martín, J. (2008). *DECORE. Cuestionario de evaluación de riesgos psicosociales*. Madrid: TEA.

McKinsey & Company. (2017). *Women matter 2017: A way forward for Spain*. Disponible en: <https://www.mckinsey.com/es/our-insights>

Ministerio de Empleo y Seguridad Social. (2015). *Estrategia Española de Responsabilidad Social de las Empresas 2014-2020*. Disponible en: <http://www.empleo.gob.es/es/rse/eerse/index.htm>

Ministerio de la Presidencia, Relaciones con las Cortes e Igualdad. (2018). *Herramientas para detectar y corregir la brecha salarial de género*. Disponible en: <http://www.igualdadenaempresa.es>

Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad. (2015a). *Guía de buenas prácticas en acciones positivas o promocionales de igualdad*. Disponible en: http://www.igualdadenaempresa.es/recursos/monograficos/docs/Guia_buenas_practicas_en_acciones_positivas_o_promocionales_de_igualdad.pdf

Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad. (2015b). *Boletín Igualdad en la Empresa. Política de formación con perspectiva de género en la empresa, enero*. Disponible en: http://www.igualdadenaempresa.es/novedades/boletin/docs/Boletin_Igualdad_en_la_Empresa_BIE_n_21_Formacion.pdf

Ministerio de Sanidad, Consumo y Bienestar Social. (2018). *Distintivo "Igualdad en la empresa"*. Disponible en: <https://www.msccbs.gob.es/ssi/igualdadOportunidades/iEmpleo/igualdadEmpresa.htm>

Moncada, S., Llorens, C., Navarro, A., y Kristensen, T. S. (2005). ISTAS21: Versión en lengua castellana del cuestionario psicosocial de Copenhague. *Archivos de Prevención de Riesgos Laborales*, 8(1), 18-29. Disponible en: <http://www.istas.ccoo.es/descargas/8n1orig1.pdf>

Moreno, B., y Báez, C. (2010). *Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas*. Madrid: INSHT. Disponible en: <http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/PUBLICACIONES%20PROFESIONALES/factores%20riesgos%20psico.pdf>

Observatorio Permanente de Riesgos Psicosociales UGT-CEC. (2010). *La evaluación de riesgos psicosociales. Guía de buenas prácticas. Métodos de evaluación y sistemas de gestión de riesgos psicosociales: Un balance de utilidades y limitaciones*. Disponible en: http://portal.ugt.org/saludlaboral/publicaciones_new/files_evaluacion_riesgos_psicosociales/publication.pdf

Observatorio Permanente de Riesgos Psicosociales UGT-CEC. (2012a). *Ficha de prevención nº 48, Acuerdo marco Europeo sobre estrés laboral*. Disponible en: <http://portal.ugt.org/saludlaboral/observatorio/fichas/FichasObservatorio%2048.pdf>

Observatorio Permanente de Riesgos Psicosociales UGT-CEC. (2012b). *Ficha de prevención nº 49, Acuerdo marco Europeo de violencia en el trabajo*. Disponible en: <http://portal.ugt.org/saludlaboral/observatorio/fichas/FichasObservatorio%2049.pdf>

Observatorio de Riesgos Psicosociales UGT-CEC. (2013a). *Ficha de prevención nº 34: Acoso moral en el trabajo: Mobbing*. Disponible en: <http://portal.ugt.org/saludlaboral/observatorio/fichas/FichasObservatorio%2034.pdf>

Observatorio de Riesgos Psicosociales UGT-CEC. (2013b). *Ficha de prevención nº 36: Acoso sexual*. Disponible en: <http://portal.ugt.org/saludlaboral/observatorio/fichas/FichasObservatorio%2036.pdf>

Observatorio Permanente de Riesgos Psicosociales UGT-CEC. (2015). *La negociación colectiva en prevención de riesgos psicosociales en el trabajo. A los 20 años de vigencia de la LPRL*. (2015). Madrid: Secretaría de Salud Laboral y Medio Ambiente UGT-CEC. Disponible en: <http://www.ugt.es/Publicaciones/guianegociacion.pdf>

Observatorio Permanente de Riesgos Psicosociales UGT-CEC. (2016). *Guía de buenas prácticas empresariales en gestión del estrés laboral*. Madrid: Secretaría de Salud Laboral y Medio Ambiente UGT-CEC. Disponible en: http://www.ugt.es/sites/default/files/node_gallery/Galera%20Publicaciones/Guia%20Gestion%20Estres%20WEB.pdf

Oficina Internacional del Trabajo. (2005). *Buenas prácticas de relaciones laborales en Las Américas*. Disponible en: http://white.lim.ilo.org/cimt/nn/documentos/oit_mlv_buenas_practicas_relab_2005_esp.pdf

Oficina Internacional del Trabajo. (2009). *Igualdad de género como eje del trabajo decente. Informe VI. Conferencia Internacional del trabajo, n° 98*. Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_106175.pdf

Oficina Internacional del Trabajo. (2011). *Directrices para incluir la perspectiva de género en las políticas de empleo*. Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_emp/documents/instructionalmaterial/wcms_170457.pdf

Organización Internacional del Trabajo. (1986). *Factores psicosociales en el trabajo: reconocimiento y control*. Ginebra: OIT.

Organización Internacional del Trabajo. (2016). *Estrés en el trabajo: Un reto colectivo*. Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms_466549.pdf

Organización Internacional del Trabajo. (2017). *Plan de Acción de la OIT sobre Igualdad de Género*. Disponible en: https://www.ilo.org/gender/Informationresources/WCMS_537316/lang--es/index.htm

Organización Mundial de la Salud (OMS). (2010). *Entornos laborales saludables. Fundamentos y modelo de la OMS. Contextualización, prácticas y literatura de apoyo*. Disponible en: http://www.who.int/occupational_health/evelyn_hwp_spanish.pdf

Osalan-Instituto Vasco de Seguridad y Salud Laborales. (2017). *Situación de mujeres y hombres en materia de accidentalidad laboral y enfermedades profesionales*. Disponible en: http://www.osalan.euskadi.eus/contenidos/libro/gestion_201705/es_def/adjuntos/situacion_genero_siniestralidad.pdf

Pinilla García, F. J. y López Peláez, A. (2017). La intensificación del trabajo en España (2007-2011): trabajo en equipo y flexibilidad. *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, 160, 79-94. doi:10.5477/cis/reis.160.79. Disponible en: http://www.reis.cis.es/REIS/PDF/REIS_160_051506944054729.pdf

Piñuel, I. (2001). *Mobbing. Como sobrevivir al acoso psicológico en el trabajo*. Santander: Sal Terrae.

Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo. *Sello de igualdad de género-programa de certificación para instituciones públicas y privadas*. Disponible en: <http://www.undp.org/content/undp/es/home/ourwork/our-projects-and-initiatives/sello-de-igualdad-de-genero--programa-de-certificacion-para-inst.html>

Psychosocial Risk Management (PRIMA). (2008). *PRIMA-EF Guidance Sheets*. Disponible en: <http://www.prima-ef.org/prima-ef-guidance-sheets.html>

Real Decreto 703/2017, de 7 de julio, por el que se desarrolla la estructura orgánica básica del Ministerio de Empleo y Seguridad Social y se modifica el Real Decreto 424/2016. BOE nº 162, 08/07/17. Disponible en: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2017-7979>

Real Decreto Ley 36/1978, de 16 de noviembre, sobre gestión institucional de la Seguridad Social, la salud y el empleo. BOE nº 276, 18/11/78. Disponible en: <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-1978-28739>

Rubio, A. (2016). El lenguaje y la igualdad efectiva de mujeres y hombres. *Revista de Bioética y Derecho*, 38, 5-24. Disponible en: http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S1886-58872016000300002

UNESCO. (2018). *10 recomendaciones para el uso de un lenguaje no sexista*. Disponible en: <https://hivhealthclearinghouse.unesco.org/library/documents/10-recomendaciones-para-el-uso-no-sexista-del-lenguaje>

Unión General de Trabajadores. (2012). *Buenas prácticas sindicales en evaluación de riesgos psicosociales*. Madrid: Secretaría de Salud Laboral de la UGT-CEC.

Velasco, E. et al. (2013). *Guía de buenas prácticas en responsabilidad social de género*. Madrid: Pirámide.

VVAA. (2018). *Herramienta empresarial de género WEP: De los principios a la acción*. Disponible en: <https://weps-gapanalysis.org/about-the-tool/>

World Economic Forum. (2006). *The global gender gap report 2006*. Disponible en: http://www3.weforum.org/docs/WEF_GenderGap_Report_2006.pdf

World Economic Forum. (2018). *The global gender gap report 2017*. Disponible en: <https://www.weforum.org/reports/the-global-gender-gap-report-2017>

Zoco Zabala, C. (2014). Planes de igualdad en las empresas: requisitos y buenas prácticas. En C. Mesa Marrero, *Mujeres, contratos y empresa desde la igualdad de género* (pp. 625-645). Valencia: Tirant lo Blanch.





Guía

Género y Riesgos Psicosociales en el trabajo

**Secretaría de Salud Laboral y Medio Ambiente
UGT-CEC**



observatorio
de riesgos psicosociales
UGT