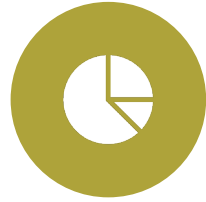


Gestión preventiva con Perspectiva de Género: DIGEN y el Reto de Género ante el Teletrabajo

PROF. LOURDES MUNDUATE





ANTECEDENTES: RETOS ANTE EL TELETRABAJO

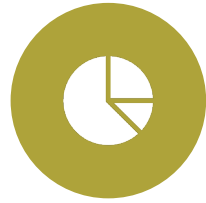
- Pandemia y pospandemia:**
- Paso acelerado hacia la transición digital
 - Cambio radical de las condiciones de trabajo

Oportunidades y riesgos de tener la casa como oficina - (Modelo Demandas-Recursos)

TC vs TO

- Riesgos laborales: aislamiento social, tensión laboral, sobrecarga mental, acción colectiva, desarrollo de carrera
- Oportunidades: Flexibilidad y autonomía, favorece la concentración diaria, compromiso con la tarea, desplazamientos

Toscano, Gonzalez-Roma & Zappala(2024)
<https://doi.org/10.1007/s10869-024-09970-7>



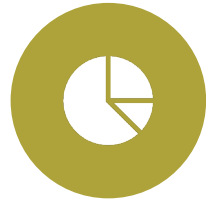
ANTECEDENTES: RETOS ANTE EL TELETRABAJO

Pandemia y pospandemia: - Paso acelerado hacia la transición digital

- Cambio radical de las condiciones de trabajo

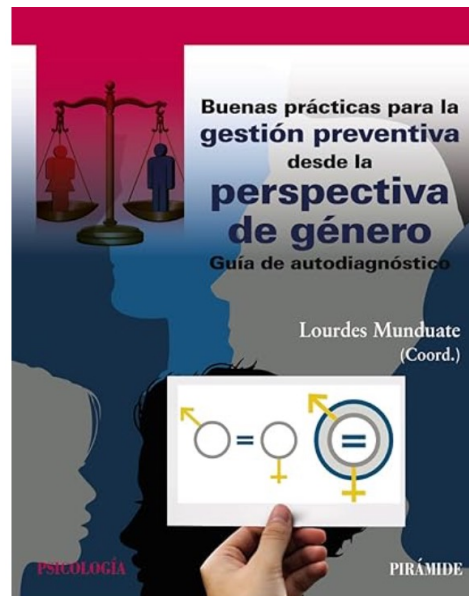
Diferencias de género ante los riesgos del teletrabajo (TC vs. TO)

- Impacto diferencial de la crisis por la segregación por género en sectores y ocupaciones, demandas de roles tradicionales de género. “eslabon flexible” (Eurofound)
- Doble turno: Circulo vicioso: dificultades para la recuperación y para la disociación trabajo vida personal -> agotamiento emocional



ANTECEDENTES: RETOS ANTE EL TELETRABAJO

Pandemia y pospandemia: Improvisación frente a planificación





ANTECEDENTES: RETOS ANTE EL TELETRABAJO

**BUENA
PRÁCTICA**

Reducción de la brecha digital de género

**BUENA
PRÁCTICA**

Gestión de la invisibilidad en el desarrollo de carrera

**BUENA
PRÁCTICA**

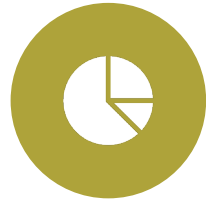
Diagnóstico diferencial de salud física y riesgos ergonómicos

**BUENA
PRÁCTICA**

Gestión del Tecnoestrés

**BUENA
PRÁCTICA**

Facilitar la recuperación



ANTECEDENTES: RETOS ANTE EL TELETRABAJO

**BUENA
PRÁCTICA**

Promover la corresponsabilidad

**BUENA
PRÁCTICA**

Evitar la violencia y el acoso

**BUENA
PRÁCTICA**

Atención al riesgo de la interseccionalidad

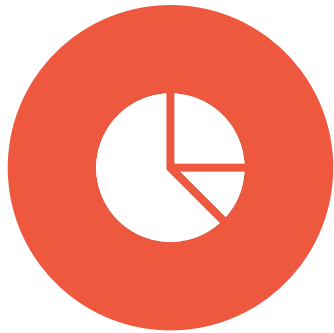
**BUENA
PRÁCTICA**

Mejorar la representatividad

**BUENA
PRÁCTICA**

Negociación del teletrabajo

¿Qué es el proyecto DIGEN?



ANTECEDENTES



METODOLOGÍA



HERRAMIENTA



ANTECEDENTES



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



Estrategia de Salud Mental del Sistema Nacional de Salud

Período 2022-2026



Objetivos:

- Identificar las diferencias entre mujeres y hombres en relación a los riesgos laborales, el bienestar y la salud en el trabajo e intervenir proponiendo acciones de mejora cuando dichas diferencias se convierten en desigualdades
- Incorporar la perspectiva de género en los procesos de evaluación de riesgos y en el análisis de las condiciones de trabajo para crear puestos de trabajo saludables para todas las personas
- GUIA DIGEN: Diagnostico de la integración de la perspectiva de género





METODOLOGÍA

CICLO DE INTEGRACION DE LA PERSPECTIVA DE GENERO (EIGE)

METODOLOGIA: dos fases

- **Primera fase: Desarrollo Guia DIGEN (metodología cualitativa: entrevistas y grupos de discusión)**
 - a) identificación y definición de los ámbitos y retos a abordar para lograr la transversalidad de género en la salud y el bienestar en el trabajo (9 ámbitos)
 - b) consulta a personas de empresas clave sobre buenas prácticas en relación a dichos ámbitos (entrevistas semi-estructuradas)
 - c) preguntas de elaboración de la Guia de autodiagnóstico (DIGEN), modo de checklist (grupos de discusión);
- **Segunda fase: Sensibilización**
 - Implementación de buenas prácticas, mediante el diseño de actuaciones orientadas a la divulgación, entrenamiento y familiarización con la perspectiva de género en la promoción de la salud y el bienestar en el trabajo.



HERRAMIENTA

Diagnóstico de la Integración de la perspectiva de Género (DIGEN)

- **9 Retos que se pueden evaluar de manera independiente**



**BUENA
PRÁCTICA**

Diagnóstico diferencial de salud física y riesgos ergonómicos

INDICADOR	1	2	3	4	5	NP
¿Se dispone de indicadores sobre problemas de salud física y riesgos ergonómicos, desagregados por género?						
Descriptor: Se dispone de indicadores para evaluar dolores/calambres musculares, problemas de visión, insomnio, presión sanguínea u otras molestias motivadas por el teletrabajo, desagregados por género Existen protocolos para evitar que situaciones de embarazo, lactancia, y enfermedades o problemas relacionados con el aparato reproductor femenino, sean factores de riesgo 'invisible' en mujeres en situaciones de teletrabajo						

PUNTUACIÓN

INDICADOR

DESCRIPTORES

**BUENA
PRÁCTICA**

Gestión del Tecnoestrés

INDICADOR	1	2	3	4	5	NP
¿Se apoya a las mujeres que teletrabajan, ante el agotamiento emocional que produce la dificultad de la separación entre trabajo y vida personal?						
Descriptor: Se evalúan posibles problemas de salud mental como el estrés, la ansiedad, la depresión, trastornos del sueño, o la falta de motivación, considerando la problemática diferenciada de mujeres y hombres ante los entornos digitales Se dispone de indicadores de posible sobrecarga tecnológica relacionada con la creciente carga de trabajo en situaciones de teletrabajo, desagregados por género						



HERRAMIENTA

Diagnóstico de la Integración de la perspectiva de Género (DIGEN) - TELETRABAJO

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

BUENA PRÁCTICA	Reducción de la brecha digital de género					
INDICADOR	1	2	3	4	5	NP
¿Se han desarrollado estrategias para sensibilizar y capacitar a las mujeres en competencias digitales para frenar la brecha digital de género?						



HERRAMIENTA

Diagnóstico de la Integración de la perspectiva de Género (DIGEN)

- **Descriptor:** elementos a través de los que podemos saber si estamos incluyendo la perspectiva de género en esta buena práctica

BUENA PRÁCTICA	Gestión de la invisibilidad en el desarrollo de carrera					
INDICADOR	1	2	3	4	5	NP
¿Se han desarrollado medidas para prevenir que el teletrabajo incremente la invisibilidad de las mujeres en relación a su promoción y desarrollo de carrera?						
Descriptor:						
Las mujeres que teletrabajan tienen las mismas oportunidades de promoción interna, que las personas con trabajo presencial						
Se dispone de indicadores sobre factores disfuncionales que pueden dificultar el desarrollo de carrera de las mujeres que teletrabajan						



HERRAMIENTA

Diagnóstico de la Integración de la perspectiva de Género (DIGEN) - TELETRABAJO

- Puntuación

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

BUENA PRÁCTICA

Facilitar la recuperación

INDICADOR	1	2	3	4	5	NP
¿Se dispone de indicadores de programas y/o estrategias para mejorar la capacidad de recuperación y resiliencia para superar las jornadas de teletrabajo, con perspectiva de género?						
Descriptores: Se facilita el acceso y la disponibilidad de recursos para actividades de recuperación (deportes, voluntariado, cursos de mindfulness o semejantes) considerando a las personas que teletrabajan, especialmente a las mujeres Se evalúan posibles problemas de salud mental como el estrés, la ansiedad o la falta de motivación, considerando la problemática diferenciada de mujeres y hombres ante los entornos digitales						

BUENA PRÁCTICA

Atención al riesgo de la interseccionalidad

INDICADOR	1	2	3	4	5	NP
¿Se han desarrollado estrategias o normas de buenas prácticas de inclusión para gestionar la dificultad del teletrabajo para las mujeres con otros factores de riesgo de exclusión (edad, diversidad <u>funcional...</u>)?						
Descriptor: Se fomentan como valores organizacionales la igualdad, la diversidad y la inclusión en el lugar del trabajo, incluyendo a las personas que teletrabajan						

**BUENA
PRÁCTICA****Mejorar la representatividad****INDICADOR****1 2 3 4 5 NP**

¿Han participado mujeres en los comités y grupos de trabajo para tomar decisiones sobre la situación creada por el marco legal para regular el teletrabajo?

Descriptor:

Existe un equilibrio en la presencia de mujeres referentes en ámbitos visibles de notoriedad y relevancia pública, de los entornos digitales.

Se considera la disponibilidad de las personas que teletrabajan, especialmente de las mujeres, para concertar reuniones, ofrecer formación y tomar decisiones de trabajo

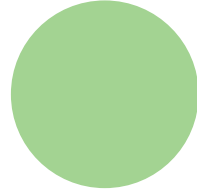
**BUENA
PRÁCTICA****Negociación del teletrabajo****INDICADOR****1 2 3 4 5 NP**

¿Se ha negociado entre representantes de la patronal y de los sindicatos la nueva regulación de las condiciones del teletrabajo, desde la perspectiva de género?

Descriptor:

Se impulsa la presencia de mujeres como referentes en la negociación de temas relativos al entorno digital, para garantizar los mismos deberes y derechos que las personas con trabajo presencial

Las mujeres se encuentran presentes en las reuniones y negociaciones de los agentes sociales para el diálogo social, en la regulación del teletrabajo



Muchas gracias por su atención.

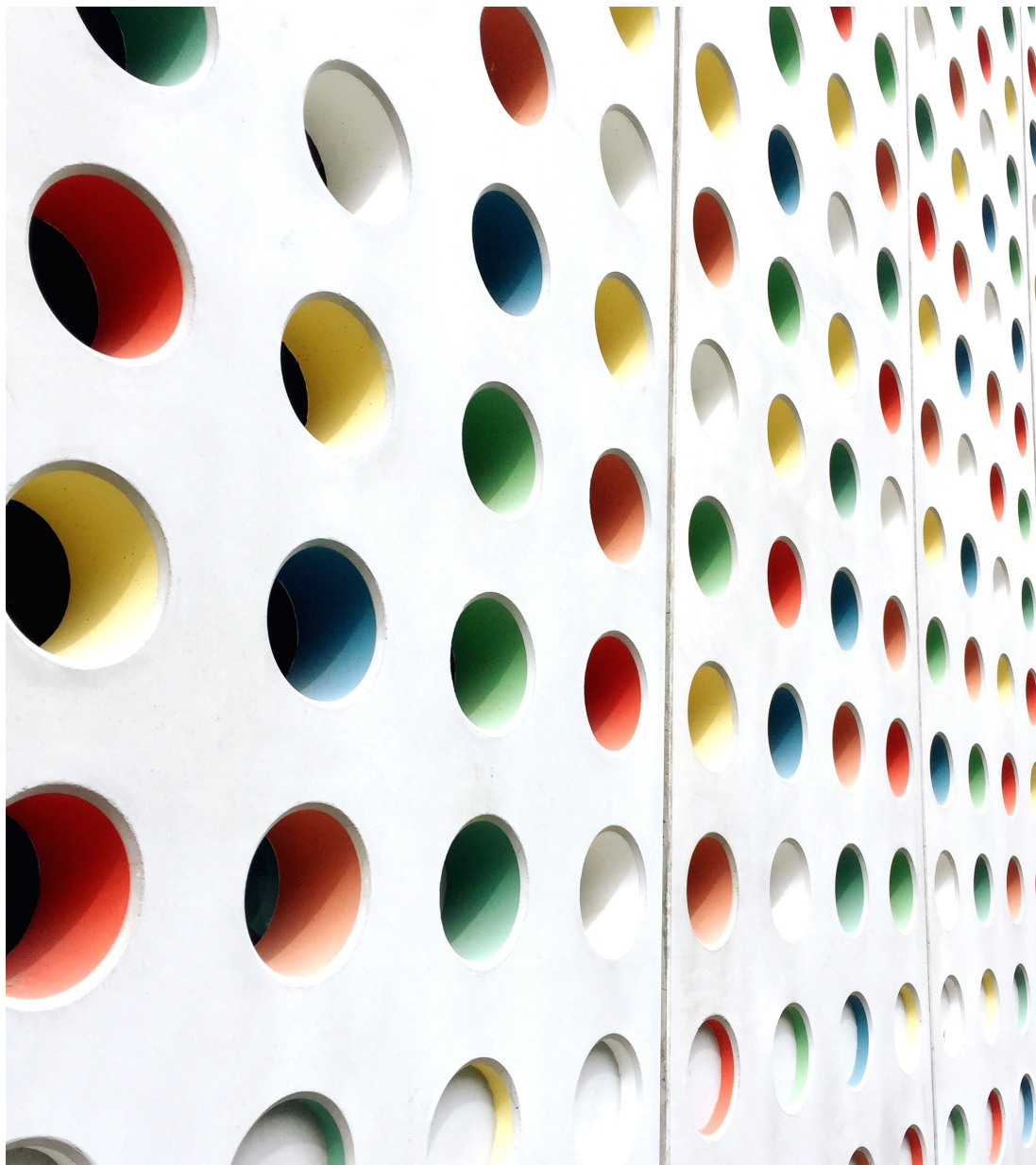
Pueden contactarme en munduate@us.es

Más información:

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

DRA. LOURDES MUNDUATE JACA





Índice de Igualdad de Género

(Instituto Europeo para la Igualdad de Género-EIGE)



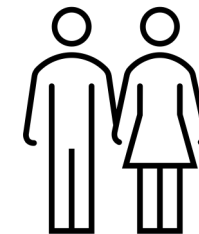
1. Empleo y trabajo
2. Tiempo: Reparto de tareas del hogar y cuidados
3. Participación en el poder económico y político
4. Dinero: brecha salarial
5. Conocimiento: acceso a estudios universitarios, áreas de ciencia y tecnología, inteligencia artificial (Profesiones STEM)

6. Salud



100 70,2

Europa



100 76,4

España