

## Buenas Prácticas para la Gestión Preventiva desde la Perspectiva de Género. Ámbitos de Actuación

<b>Salud física y Seguridad laboral</b>	<p>En este ámbito se incluyen desde iniciativas que garantizan la ergonomía en el puesto de trabajo o la evaluación de riesgos sensibles al género, así como otras políticas e iniciativas relacionadas como la garantía del derecho a la lactancia, baja por maternidad/paternidad. En este reto se destaca la importancia de detectar las diferencias de género en la incidencia de accidentes y patologías relacionadas con el trabajo. Para ello, se recomienda introducir mejoras en los sistemas de recogida y tratamiento de la información que permitan evaluar la exposición a los riesgos laborales (seguridad, riesgos físicos, químicos, ergonómicos, psicosociales) y sus consecuencias en la salud de mujeres y hombres. Resulta imprescindible identificar los problemas de salud que son más comunes entre las trabajadoras, por ejemplo, trastornos musculoesqueléticos de los miembros superiores o los accidentes de trabajo “in itinere”.</p>
<b>Retorno al trabajo</b>	<p>Se incluyen aquí las iniciativas sobre las personas que retornan al trabajo después de período de inactividad, con el apoyo y asistencia del personal de su organización y/o de prevención, considerando que hombres y mujeres se ven afectados en este proceso de retorno al trabajo de manera diferente. La persona, idealmente, vuelve a su puesto anterior con adaptaciones del puesto si son necesarias, aunque, en ocasiones, el puesto no puede adaptarse y la persona que se reincorpora ha de recolocarse en un trabajo alternativo que se adecúe a sus capacidades actuales</p>
<b>Salud Mental y bienestar psicológico</b>	<p>Incluyendo la gestión y prevención del estrés, carga mental, burnout, depresión o ansiedad, desarrollados a consecuencia de las condiciones del puesto de trabajo y las actividades desarrolladas en el mismo, considerando las diferencias entre mujeres y hombres.</p>
<b>Violencia y acoso en el lugar de trabajo</b>	<p>Iniciativas para la prevención de la violencia y el acoso especialmente contra las mujeres. La ansiedad por el futuro y la desconexión de las redes de apoyo, intensificadas por el trabajo a distancia tras la pandemia, han hecho que en muchos casos esta problemática aumente, trasladando estos riesgos psicosociales del entorno laboral al familiar y viceversa. En ese contexto se incluyen políticas de sensibilización y tolerancia cero ante todo tipo de violencia, dentro y fuera de la organización; la creación de instrumentos de apoyo, acompañamiento y asesoramiento legal a las víctimas.</p>

<p><b>Conciliación trabajo-vida personal</b></p>	<p>En este ámbito se contemplan iniciativas para abordar cambios sociales y su reflejo en el trabajo, la salud laboral o incluso en el desarrollo de carrera. Tendencias como los cambios en la natalidad, incremento en la esperanza de vida, retraso en la edad de jubilación indican, en su conjunto, que cada vez más se necesitará compaginar y conciliar el trabajo remunerado y el trabajo de cuidados no remunerado, considerando las diferencias entre mujeres y hombres.</p>
<p><b>Digitalización y teletrabajo</b></p>	<p>En este ámbito se contemplan las medidas para prevenir la tensión e incertidumbre provocadas por este proceso de digitalización en el ámbito laboral, pero también las oportunidades que este proceso ha brindado para que los programas y las guías para promover la salud, la seguridad y el bienestar estén comprometidos con la equidad y la justicia de género.</p>
<p><b>Gestión de la diversidad</b></p>	<p>Iniciativas para abordar la nueva configuración laboral, fomentando un entorno inclusivo desde la perspectiva de la interseccionalidad de género y otros grupos potencialmente vulnerables (ej., jóvenes, personas con discapacidad, inmigrantes), incluso diferentes categorías profesionales, edad, etnicidad o tipos de contrato, entre otros. En este sentido se engloban retos como el reclutamiento y selección de personal, promoción y desarrollo de carrera, igualdad salarial o promoción de una cultura organizacional inclusiva.</p>
<p><b>Segregación laboral y equidad de género</b></p>	<p>Acciones para garantizar la igualdad de oportunidades para las mujeres en el ámbito laboral, evitando la segregación tanto vertical (ej., diferencias en salario, denominación y categoría del puesto de trabajo, equilibrio de poder según el sexo de supervisor/a y supervisado/a, el tipo de contrato, el acceso a información sobre riesgos laborales) como horizontal (tendencia de hombres y mujeres a trabajar en sectores económicos diferentes).</p>
<p><b>Liderazgo inclusivo</b></p>	<p>Intervenciones para capacitar y empoderar a las personas que ostentan el liderazgo en las organizaciones en su papel fundamental como catalizadores de las conductas inclusivas con perspectiva de género, siendo principales agentes de cambio, tanto sus equipos de trabajo como en la organización. Estas competencias responden a la necesidad de gestionar la diversidad en el entorno laboral garantizando la plena inclusión de colectivos vulnerables en el trabajo</p>