

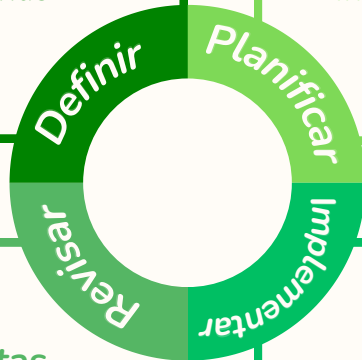
# Buenas prácticas para la Gestión Preventiva con Perspectiva de Género

## Definir herramientas

- Estadísticas de género
- Consulta a personas clave en género

## Planificar herramientas

- Diseño de actuaciones
- Indicadores de género



## Revisar herramientas

- Monitorizar programas de género
- Evaluar programas de género

## Implementar herramientas

- Entrenamiento en igualdad de género
- Sensibilización institucional de la perspectiva de género

# Perspectiva de género: Teletrabajo



Queremos identificar *las diferencias entre mujeres y hombres* en relación a los *riesgos laborales, el bienestar y la salud en el trabajo*, para visibilizar dichas diferencias, e intervenir proponiendo acciones de mejora cuando dichas diferencias se convierten en desigualdades.

# Buenas prácticas

## Reducción de la brecha digital de género

*¿Se han desarrollado estrategias para sensibilizar y capacitar a las mujeres en competencias digitales para frenar la brecha digital de género?*

- Se dispone de programas y medidas para formar a las mujeres en competencias digitales
- Se apoya a las mujeres en la adaptación al cambio tecnológico para evitar la tecno-incertidumbre

## Gestión de la invisibilidad en el desarrollo de carrera

*¿Se han desarrollado medidas para prevenir que el teletrabajo incremente la invisibilidad de las mujeres en relación a su promoción y desarrollo de carrera?*

- 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

## Diagnóstico diferencial de salud física y riesgos ergonómicos

*¿Se dispone de indicadores sobre problemas de salud física y riesgos ergonómicos, desagregados por género?*

- 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

## Atención al riesgo de la interseccionalidad

*¿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 funcional...)?*

- Se fomentan como valores organizacionales la igualdad, la diversidad y la inclusión en el lugar del trabajo, incluyendo a las personas que teletrabajan

## Mejorar la representatividad

*¿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?*

- 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

## Gestión del Tecnoestrés

*¿Se apoya a las mujeres que teletrabajan, ante el agotamiento emocional que produce la dificultad de la separación entre trabajo y vida personal?*

- 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

## Facilitar la recuperación

*¿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?*

- 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

## Promover la corresponsabilidad

*¿Se han desarrollado estrategias para promover la corresponsabilidad de la conciliación trabajo-vida personal, ante el incremento del trabajo a distancia?*

- Se trata de sensibilizar a todo el personal sobre la insuficiente corresponsabilidad en los cuidados y en las tareas del hogar, especialmente en la situación de mujeres que teletrabajan
- Se promueve la sensibilización para la presencia de hombres como referentes en la corresponsabilidad de los cuidados y tareas del hogar

## Evitar la violencia y el acoso

*¿Se han desarrollado servicios de prevención y de atención a la violencia de género, incluido el ciberacoso laboral y la violencia doméstica, en situaciones de teletrabajo?*

- Se dispone de un protocolo de actuación frente al ciberacoso y la violencia de género en situaciones de teletrabajo
- Se promueve la sensibilización para la presencia de hombres como referentes en la corresponsabilidad de los cuidados y tareas del hogar

## Negociación del teletrabajo

*¿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?*

- 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