

Decálogo de buenas prácticas en la acción sindical con mirada de género:

1. Una condición imprescindible es que la representación sindical tenga formación en género. Los delegados y las delegadas de prevención como agentes con facultades específicas en prevención deben tener formación en esta materia para poder atender las demandas de las trabajadoras y/o identificar los problemas sin previa solicitud. La empresa está obligada, además el sindicato tiene las estructuras necesarias para ayudarnos y formarnos.

2. Las trabajadoras deben formar parte de la representación sindical, por supuesto en entornos feminizados, pero más aún en los masculinizados; la federación y/o el territorio nos deben ayudar en esta tarea. Si esto no es posible, es necesario crear espacios adecuados para su participación. Por ejemplo en las reuniones de CSS: *El art. 38.2 de la LPRL establece que en las reuniones de este órgano podrán participar trabajadores de la empresa que cuenten con una especial cualificación o información respecto de cuestiones concretas que se debatan en este órgano y técnicos en prevención ajenos a la empresa, siempre que así lo solicite alguna de las representaciones en el comité.*

Puede ser una vía para constituir grupos de trabajo para abordar problemas específicos.

3. A la hora de convocar asambleas, grupos de trabajo, visitas a los puestos de trabajo, etc., ten en cuenta que quien concilia de forma mayoritaria son las trabajadoras, haz posible su participación.

4. Algo más que el embarazo y la lactancia. Las situaciones de discriminación laboral, la inadecuada política de igualdad de oportunidades, el acoso sexual, la falta de respeto, etc., tienen consecuencias sobre la salud, por lo tanto son factores de riesgo objeto de evaluación y actuación preventiva. Tenlos presentes en tu acción sindical diaria.

5. Ante un problema relacionado con una exposición busca información o asesoramiento sobre posibles desigualdades de género o diferencias biológicas que puedan estar relacionadas. Por ejemplo, ten en cuenta las condiciones de trabajo y de empleo de las personas afectadas. Introduce en tus herramientas de acción sindical estas problemáticas específicas.

6. En la observación de los puestos de trabajo focaliza la atención en quién y cómo se realiza el trabajo, atiende sus consideraciones, explica el objetivo de la visita. Si acompañas al personal del servicio de prevención o a la Inspección de Trabajo, comenta las desigualdades o diferencias que encuentres.

7. Cuando necesites recoger sus opiniones, percepciones, experiencias, busca herramientas y fórmulas en las que las trabajadoras se sientan cómodas. Por ejemplo en grupos de discusión y en determinados problemas puede ser mejor que los grupos no sean mixtos.

8. En el análisis y las investigaciones de daños, accidentes de trabajo, enfermedades profesionales en las que participes, ten en cuenta las desigualdades de género (contrato, jornada, tarea, etc.) y las diferencias biológicas. Recuerda que es esencial disponer de los datos por sexos.

9. Protege y acompaña a las compañeras en todo momento en condiciones más críticas como situaciones de acoso sexual, problemas en el reconocimiento del daño, etc. Y haz un seguimiento escrupuloso de todas las iniciativas que hayan nacido de la relación directa entre la plantilla y la representación sindical.

10. Cuando no haya más remedio que recurrir a la denuncia. El Plan

Estratégico de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social (2018-2020) se plantea en sus objetivos la mejora de la garantía de cumplimiento de la legislación en materia de igualdad y no discriminación y de la legislación en materia de salud y seguridad en el trabajo. Es lícito pedir una actuación inspectora con mirada de género.