

MUJERES y SALUD LABORAL

LA GESTIÓN
DE LOS RIESGOS
PSICOSOCIALES
DESDE EL
ENFOQUE
DE GÉNERO

**MUJERES Y SALUD LABORAL:
la gestión de los riesgos
psicosociales desde el enfoque
de género**, es un producto del
trabajo conjunto entre la Gerencia
de Gestión del Conocimiento
de Mutual Seguridad CChC y
el Instituto Sindical de Trabajo,
Ambiente y Salud (ISTAS).

Impreso en Santiago de Chile
1ª Edición, marzo de 2020



ÍNDICE

PRESENTACIÓN 5

Capítulo 1 7
**RIESGOS PSICOSOCIALES Y GÉNERO
EN LA POBLACIÓN TRABAJADORA
CHILENA**

Capítulo 2 29
RIESGOS ESPECÍFICOS DE GÉNERO

Capítulo 3 55
**METODOLOGÍAS Y HERRAMIENTAS
DE INTERVENCIÓN EN RIESGOS
PSICOSOCIALES CON ENFOQUE
DE GÉNERO**

Capítulo 4 95
**ESTRATEGIAS, INTERVENCIONES Y
BUENAS PRÁCTICAS**



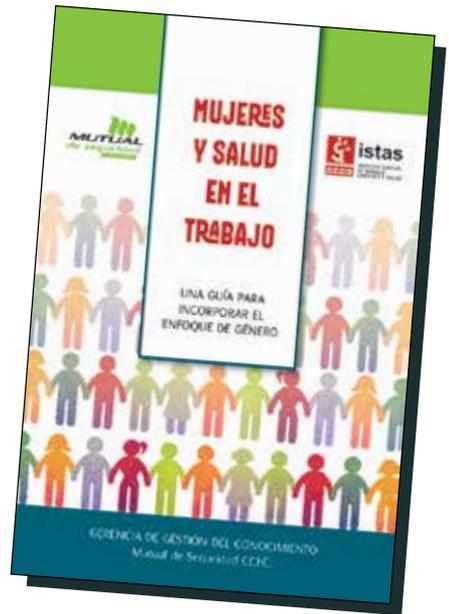


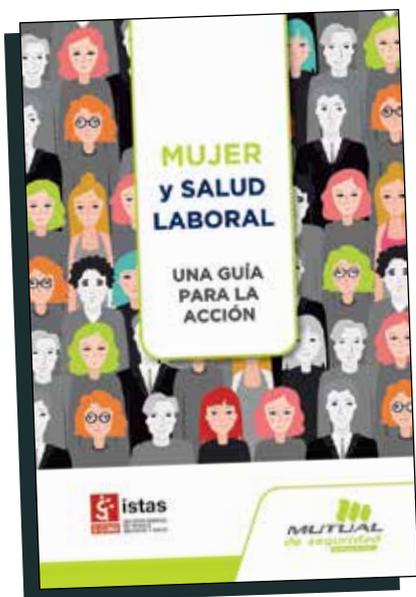
LOS RIESGOS
PSICOSOCIALES SON
CADA VEZ MÁS PREVALENTES
Y ESTÁN GENERANDO
LA PRINCIPAL CAUSA
DE ENFERMEDAD PROFESIONAL,
CON ROSTRO DE MUJER.

PRESENTACIÓN

Mutual de Seguridad de la CCHC, a través de su Gerencia de Gestión del Conocimiento, inició hace unos años una línea de trabajo en el tema de seguridad laboral y género, la que se ha materializado con el desarrollo de tres guías en esta temática, en conjunto con el Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud (ISTAS).

Es así, como el año 2018, elaboramos la primera Guía denominada: “Mujeres y Salud en el Trabajo: una guía para incorporar el enfoque de género”, que tuvo como objetivo sensibilizar a nuestras empresas adherentes y comunidad en general, acerca de las diferencias en los tipos de exposición y daños en la salud que sufren trabajadores y trabajadoras, mostrando que dichas diferencias, tiene su origen en la segregación tanto vertical como horizontal, con que las mujeres nos incorporamos al mundo del trabajo remunerado.





La segunda Guía, “Mu-
jer y Salud Laboral: Una
guía para la acción”, de-
sarrollada para la con-
memoración del día de la
mujer del año 2019, puso
el foco en entregar reco-
mendaciones prácticas
y herramientas concre-
tas para que las empre-
sas pudieran realizar ac-
ciones de prevención de
riesgos con perspectiva
de género, de tal forma
de generar espacios de

trabajos seguros y saludables para trabajadores y
trabajadoras contribuyendo a disminuir las inequida-
des de género.

En esta ocasión ponemos a disposición la tercera
guía denominada: “Mujer y Salud Laboral: la gestión
de los riesgos psicosociales desde el enfoque de gé-
nero”, tomado en consideración que dados los cam-
bios en el empleo y el trabajo, los riesgos psicosocia-
les son cada vez más prevalentes y están generando
la principal causa de enfermedad profesional, con
rostro de mujer.



1

RIESGOS
PSICOSOCIALES
Y GÉNERO EN LA
POBLACIÓN
TRABAJADORA
CHILENA

El objetivo de este capítulo es mostrar el estado del arte en relación a la presencia de los riesgos psicosociales en las condiciones de trabajo chilenas, así como también su impacto en los principales problemas de salud de la población trabajadora.

**“LAS MUJERES TARDARÁN 257 AÑOS
EN TENER LAS MISMAS OPORTUNIDADES
ECONÓMICAS QUE LOS HOMBRES”**

*Informe Anual de Brecha Global de Género 2019
del Foro Económico Mundial*



Tradicionalmente las actividades que tuvieron mayor influencia en Chile han sido la agricultura, la industria manufacturera y la minería. Aunque siguen teniendo peso en la economía chilena, el paso a una estructura productiva de servicios y comercial es evidente. Sumado a lo anterior, el masivo uso de las tecnologías ha cambiado las características de las tareas, y las nuevas formas de comunicación obligan a muchos trabajadores y trabajadoras a estar conectados permanentemente, haciendo que el límite entre la vida laboral y profesional esté difuminado.

Estas transformaciones han cambiado las condiciones de empleo y de trabajo, lo que ha traído consigo nuevas exigencias, mayor participación de la mujer, precariedad del empleo e interferencia del trabajo con la vida privada. Como consecuencia, se producen cambios en el tipo de riesgos para la salud que enfrenta la población trabajadora en su lugar de trabajo. Si hace 50 años los riesgos más relevantes eran de tipo físico, químico, biológico o ergonómico, actualmente, sin que estos riesgos hayan desaparecido, cobran cada vez mayor importancia los riesgos de tipo psicosocial asociados al trabajo (Pérez-Franco, 2016).

Esos nuevos riesgos traen consigo nuevos daños a la salud. Factores de riesgo psicosociales relacionados con el trabajo tales como el acoso laboral y sexual, la inestabilidad económica, la violencia y la discriminación impactan negativamente la salud mental.



Es así como, por ejemplo, se presenta una tendencia generalizada hacia los trastornos de ansiedad cuando las dificultades están relacionadas con las interacciones sociales en el trabajo, y de trastornos del estado de ánimo, abuso de sustancias, y problemas gastrointestinales cuando los factores de riesgo se asocian a las cargas de trabajo.

Los resultados acerca de la salud laboral dan cuenta de la importancia de la estabilidad laboral en la vida del sujeto, principalmente por ser este ámbito, una parte muy importante del entorno de la persona. Es así, que cobra importancia como determinante de salud mental, pues síntomas tan relevantes como son los de depresión severa se ven disminuidos a medida que la persona tiene mayor seguridad laboral (Cánepa et al, 2008).

En Chile durante el año 2018 se registraron 47.462 denuncias de enfermedad laboral en el Sistema Nacional de Información de Seguridad y Salud en el Trabajo (SISESAT), que recoge los datos de las Mutualidades y del Instituto de Seguridad Laboral, de las cuales el 46% fueron realizadas por hombres, y el 54% por mujeres.

En cuanto a los diagnósticos destacan las enfermedades relacionadas con la salud mental de las trabajadoras y de los trabajadores, las que se elevaron 13 puntos porcentuales en 2 años, llegando a un 36% para el año 2018. Son las mujeres quienes tienen la mayor tasa de enfermedades por causas de salud mental alcanzando el 69%.



69%

Tasa de enfermedades por causas de salud mental en mujeres.



Por otro lado, en la Encuesta Nacional de Empleo, Trabajo, Salud y Calidad de Vida (ENETS 2009-2010), los principales síntomas o problemas de salud declarados por las personas que participaron se refieren al ámbito de la salud mental, destacando la sensación continua de cansancio con un 30,3% y el haberse sentido melancólico, triste o deprimido por un periodo de dos semanas los últimos 12 meses con un 21%. Estas cifras presentan variaciones importantes según el género, tipo de ocupación y nivel ocupacional, siendo las más afectadas las mujeres que laboran en el servicio doméstico, las ocupaciones familiares no remuneradas, las que trabajan en empleos informales y las trabajadoras del sector público.

En este sentido, algunos estudios (Bones et al.2014) identifican desigualdades en la distribución de los factores de exposición laboral a riesgos psicosociales, según clase social y sexo. Además, la clase social y los factores de riesgo psicosocial en el trabajo están asociados a una distribución desigual de la salud autopercebida y salud mental entre la población trabajadora en Chile.

Los riesgos psicosociales laborales se encuentran regulados en Chile por el Ministerio de Salud y son definidos como aquellas “situaciones y condiciones inherentes al trabajo y relacionadas al tipo de organización, al contenido y la ejecución de la tarea que tienen la capacidad de afectar, en forma positiva o negativa, el bienestar y la salud (física, psíquica o social) del trabajador y sus condiciones de trabajo”. La preocupación por el abordaje sobre los riesgos psicosociales, iniciada desde el mundo académico, tiene su reflejo a nivel institucional con la validación de un cuestionario para medir el riesgo psicosocial en el trabajo, que fue realizado por la Superintendencia de Seguridad Social y la Escuela de Salud Pública de la Universidad de Chile, con la participación de la Dirección del Trabajo y del Instituto de Salud Pública. También hay que destacar la elaboración de un Protocolo de Vigilancia de Riesgos Psicosociales en el Trabajo del Ministerio de Salud, que entró en vigencia el año 2013.

La necesidad de conocer la exposición a estos factores de riesgo, teniendo en cuenta las desigualdades en las exposiciones a riesgo entre mujeres y hombres, han generado estudios y publicaciones que nos ayudan a conocer dónde y en qué consisten estas desigualdades. A continuación, mostramos algunos de ellos por su vinculación con las desigualdades de género en la exposición a los factores de riesgo psicosociales.

En el año 2008, los resultados del **Proyecto Araucaria** desarrollado por el Centro de estudios de la Mujer (CEM) (<http://www.proyectoaraucaria.cl>), determinan que es posible sostener que la exposición a riesgos psicosociales se asocia a la calidad del empleo: la menor exposición corresponde a profesionales y ejecutivos, y la mayor a trabajadores y trabajadoras en ocupaciones de menor calificación e ingresos.



Especial mención reciben los análisis de género y la situación laboral de las mujeres:

El estudio reveló menores ingresos; bajo soporte; altas demandas, altos esfuerzos y bajas recompensas; mayores desigualdades en los cargos de jefaturas y en los trabajos no calificados de agricultura, industria y transporte, como así también, períodos de desempleo más extensos que los de los hombres.

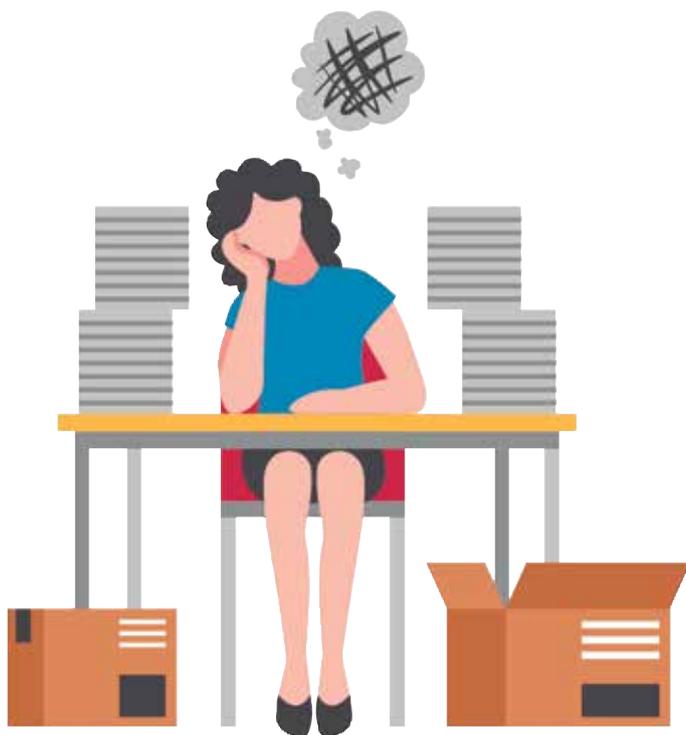


En el año 2013, Juan Pérez-Franco presenta los resultados de su estudio realizado con la base de datos de la Primera Encuesta Nacional de Empleo, Trabajo, Salud y Calidad de Vida los Trabajadores y Trabajadoras en Chile (ENETS 2009-2010), logrando precisar dentro de ella la existencia de 11 escalas de riesgo psicosocial laboral (Pérez-Franco, 2014), con las que diferenció las actividades económicas de mayor y menor riesgo psicosocial en Chile resultando:

Con mayor riesgo las actividades de servicios administrativos y de apoyo (oficina, aseo, jardinería), los hogares familiares (empleadas domésticas) y el retail (grandes tiendas y supermercados).

Los factores de riesgo psicosocial de mayor incidencia fueron: la falta de respeto a la seguridad social, la insatisfacción con el nivel de salarios y la carga de tareas domésticas. A la inversa, los menores niveles de riesgo fueron el sentido del trabajo y la ausencia de abuso. El abuso, de una manera contra intuitiva, destacó como una dimensión de bajo nivel de riesgo.

Otro de los resultados del estudio evidenció que en la inmensa mayoría de las dimensiones y actividades las mujeres son las más desfavorecidas, concentrando mayores niveles de riesgo psicosocial. Como conclusiones de este trabajo, destaca que el riesgo psicosocial en Chile no está uniformemente distribuido y son **las mujeres las que se exponen a mayores niveles de riesgo**, lo que puede incidir sobre el diseño de políticas de prevención.



En el año 2018 La Superintendencia de la Seguridad Social en su publicación de diciembre *Panorama Mensual "Riesgo psicosocial en Chile. Resultados de la aplicación del Cuestionario SUSESO/ISTAS21 (2017)" Coyuntura en Seguridad y Salud en el Trabajo*, muestra algunas características de las empresas que evaluaron, con la versión completa de cuestionario, la exposición a factores de riesgo psicosociales durante el año anterior, 2017. Según la publicación, puede observarse que las principales diferencias que implican un mayor riesgo para las **mujeres** están en las subdimensiones:

- Exigencias psicológicas emocionales.
- Control del tiempo de trabajo.
- Esconder emociones.
- Posibilidades de desarrollo.
- Doble presencia.
- Integración en la empresa.



Para los **hombres** el mayor riesgo se encuentra en las subdimensiones:



- Exigencias psicológicas cognitivas.
- Conflicto de rol.
- Inseguridad con el contrato.
- Inseguridad con el trabajo.

Estas diferencias tienen mucho que ver con las actividades y trabajos que desarrollamos unos y otras, pero también en el papel que jugamos hombres y mujeres en la vida y en la sociedad.



RADIOGRAFÍA DE LAS EXPOSICIONES EN LAS EMPRESAS ASOCIADAS A MUTUAL DE SEGURIDAD CCHC

Mutual Seguridad CChC, dispone de una importante fuente de información a la hora de valorar la exposición de la población trabajadora chilena a los riesgos psicosociales, como son los datos que se derivan de la aplicación en sus empresas asociadas del Protocolo de Vigilancia de la Salud de los Riesgos Psicosociales en el Trabajo, que utiliza como herramienta de captura de información el Cuestionario SUSESO/ISTAS21.

Con los objetivos de apoyar el marco teórico inicial y tener una imagen de las diferencias de exposición por sexo en las personas que han contestado hasta ahora el Cuestionario SUSESO/ISTAS21 versión breve, de empresas adherentes a Mutual, a continuación, mostramos los resultados más relevantes.

Una primera explotación estadística de esta base de datos, compuesta por 424.732 personas provenientes de 4.500 empresas incluidas en el estudio, confirma la importancia de un abordaje de la prevención de los factores de riesgo psicosociales en el trabajo con perspectiva de género, pues en los cinco grandes grupos de dimensiones de las que consta el cuestionario, la variable de sexo introduce diferencias estadísticamente significativas.

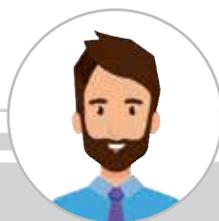
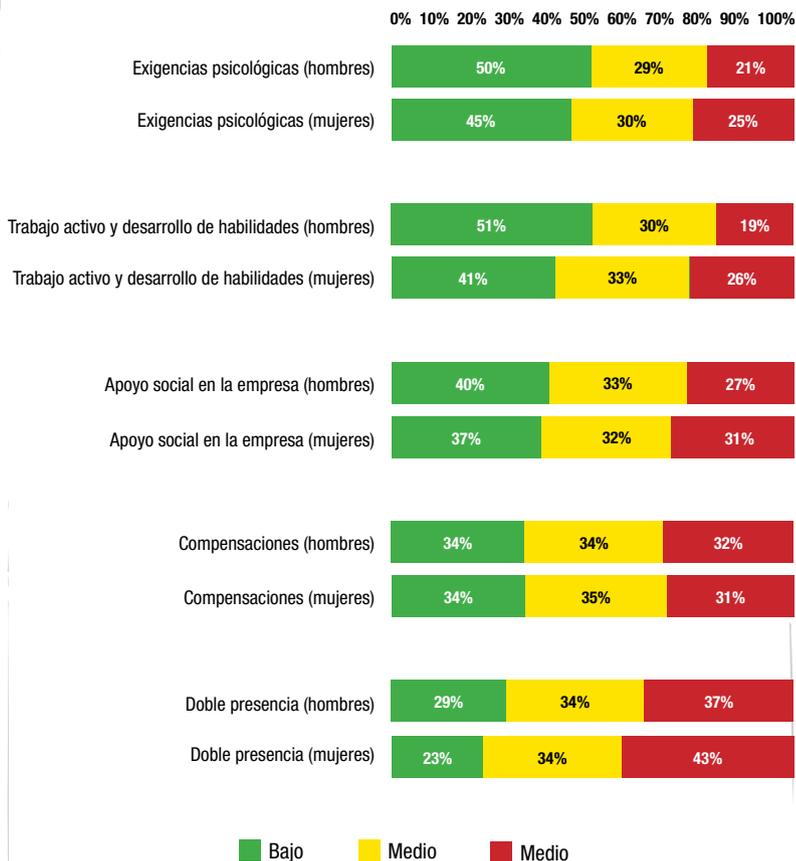
Destaca la participación masculina frente a la femenina: casi el 63% son hombres y 37,01% son mujeres, distribución que tiene relación con la población cubierta por Mutual de Seguridad CChC.

Las actividades que tienen mayor riesgo de exposición de esta serie son la Administración Pública y Defensa, Enseñanza, Servicios Sociales y de Salud y Consejo de Administración de Edificios y Condominios, que característicamente corresponden a sectores feminizados.

Al analizar el nivel de riesgo psicosocial, según cada una de las dimensiones se encuentra que la doble presencia, seguida por las compensaciones, son las más problemáticas. Al estudiar la relación con el sexo, vemos que la dimensión "doble presencia" es la de mayor exposición, seguida por las dimensiones "compensaciones" y "apoyo social", para ambos sexos. Sin embargo, al observar el panorama general, vemos que las mujeres tienen mayor exposición en cuatro de las cinco dimensiones evaluadas. Lo anterior se presenta en el gráfico 1.

GRÁFICO 1

Nivel de riesgo psicosocial según dimensiones de riesgo y sexo, Mutual de Seguridad CChC.





En cuanto a la edad, el colectivo de personas con edades comprendidas entre los 26 y los 45 años son las más afectadas.

Para poder sacar conclusiones, relacionarlas con el origen de la exposición e identificar desigualdades la variable de puesto de trabajo/ocupación es fundamental, sin embargo el cuestionario no considera esa variable.

La mayor exposición de las trabajadoras a **desgaste emocional, guardar emociones**, puede venir originada por su mayor presencia en actividades en las que deben relacionarse a nivel personal con personas usuarias y pueden darse exposiciones como por ejemplo: cuando se espera de estas personas algún cambio conductual (pacientes, alumnos, clientes), o cuando el trabajo implica exigencias personales o de ayuda (personas usuarias de servicios sociales, servicios médicos, internas en cárceles), o cuando la vida de otra persona depende de las acciones del trabajador o trabajadora (en tareas de rescate, atención a urgencias), o incluso cuando las personas usuarias pueden agredir a la trabajadora o trabajador (tareas de conducción de buses urbanos, policía, personal de hospitales psiquiátricos).



De ahí las actividades más afectadas como Administración Pública y Defensa, Servicios Sociales y de Salud, Enseñanza, mayormente feminizadas y con mayor representación en la muestra del sexo femenino.

La exposición a **dobles presencia**, entendida como la intranquilidad provocada por las exigencias domésticas, que pueden afectar el desempeño laboral, es más frecuente en las mujeres. El origen en el ámbito laboral: jornadas extensas, horarios incompatibles con la vida personal o familiar (fines de semana, feriados), turnos nocturnos, horarios rígidos, normas rígidas para permisos o vacaciones, y podemos ver correlación con las actividades de mayor exposición como el Administración Pública y Defensa, Otras Actividades de Servicios (Limpieza de edificios y Trabajo doméstico), Comercio al por Mayor y Menor, Enseñanza, por ejemplo.

Habiendo revisado el estado del arte relación a la presencia y magnitud de los riesgos psicosociales en el ámbito laboral, así como su impacto en salud de la población trabajadora, especialmente en las mujeres, es necesario focalizar y profundizar en aquellos riesgos que afectan mayormente a las mujeres.

BIBLIOGRAFÍA CONSULTADA

- Pérez-Franco, Juan. (2016) Nuevos trabajos, nuevos riesgos. Chile y los factores de riesgo psicosocial laboral. *Revista Chilena de Salud Pública*; 20(1): 36-44
- Canepa, C., Briones, J., Pérez, C., Vera, A., Juárez A. (2008). Desequilibrio esfuerzo-recompensa y estado de malestar en Trabajadores de Servicios de Salud en Chile. *Ciencia & Trabajo*, ISSN 0718-2449, 30: 157-160.
- Ministerio de Salud, Chile., Dirección del Trabajo., Instituto de Seguridad Laboral ISL (2011). Primera Encuesta Nacional de Empleo, Trabajo, Salud y Calidad de Vida de los Trabajadores y Trabajadoras en Chile. Informe interinstitucional ENETS 2009-2010
- Bones, K., Muntaner, C., Solar, O., Borrell C., Bernaldes P., Gonzáles M., et al. (2014) Clase social, factores de riesgo psicosocial en el trabajo y su asociación con la salud autopercebida y mental en Chile. *Cadernos de Saúde Pública*, 30(10), 2219-2234.

- Proyecto Araucaria. Trabajo, género y Salud Mental en Chile. Centro de Estudios de la Mujer Universidad de Québec, Universidad de Ottawa, Universidad Laval.
- Pérez-Franco, J. (2014) Distribución del riesgo psicosocial laboral en Chile. Revista Chilena de Salud Pública; 18(1): 52-60.
- Superintendencia de Seguridad Social, Gobierno de Chile (2017). Panorama Mensual “Riesgo psicosocial en Chile. Resultados de la aplicación del Cuestionario SUSESO/ISTAS21 (2017)”
- Ministerio de Salud, Gobierno de Chile (2013). Protocolo de Vigilancia de Riesgos Psicosociales en el Trabajo. Santiago de Chile.
- Documento interno de Mutual de Seguridad C.Ch.C. (2020). Análisis descriptivo de los riesgos psicosociales de trabajadores afiliados a Mutual de Seguridad, Santiago de Chile.



2

RIESGOS ESPECÍFICOS DE GÉNERO

El objetivo de este capítulo es poner el acento sobre aquellos factores de riesgo psicosocial que afectan principalmente a las mujeres.

Cómo hemos mostrado en el capítulo anterior las trabajadoras están expuestas con una mayor incidencia a exigencias psicológicas emocionales altas, bajo control del tiempo de trabajo, esconder sus emociones, escasas posibilidades de desarrollo, doble presencia y falta de integración en la empresa.

La interacción entre un esfuerzo elevado y un bajo nivel de posibilidades de desarrollo profesional, la escasa estabilidad laboral, un salario injusto, a largo plazo representa un riesgo para la salud. La evidencia científica ha demostrado que la inseguridad sobre las condiciones de trabajo fundamentales, más allá de la estabilidad del empleo, es también importante para la salud. Así, la falta de control sobre cambios no deseados de la jornada y horario de trabajo, el salario o el puesto de trabajo, por ejemplo, constituyen exposiciones de riesgo para la salud y el bienestar general.



LA DISCRIMINACIÓN LABORAL SEGÚN GÉNERO

"ALGUNAS EMPRESAS NOS TIENEN DURANTE AÑOS CONTRATADAS POR AGENCIAS DE SERVICIOS EXTERNOS Y TRANSITORIOS, LOS CUALES CAEN EN MUCHAS IRREGULARIDADES.

COMO SE PAGA POR DÍA TRABAJADO: NO PAGAN LOS FERIADOS COMO TAL.

HAY MUCHAS PERSONAS QUE TRABAJAN HASTA 2 SEMANAS DE CORRIDO SIN DÍAS LIBRE, ELLOS NO TE OBLIGAN, PERO TE PIDEN QUE LES CUBRAS Y LA GENTE POR NECESIDAD LO ACEPTA.

NO HAY PAGO DE PRE NATAL Y POST NATAL NI MUCHO MENOS DE VACACIONES, NO SABEN LO QUE ES UN AGUINALDO.

EN LA MAYORÍA DE LOS CASOS NO SE LE RESPETA LA LEY DE SILLA".

Testimonio. Trabajadora retail.



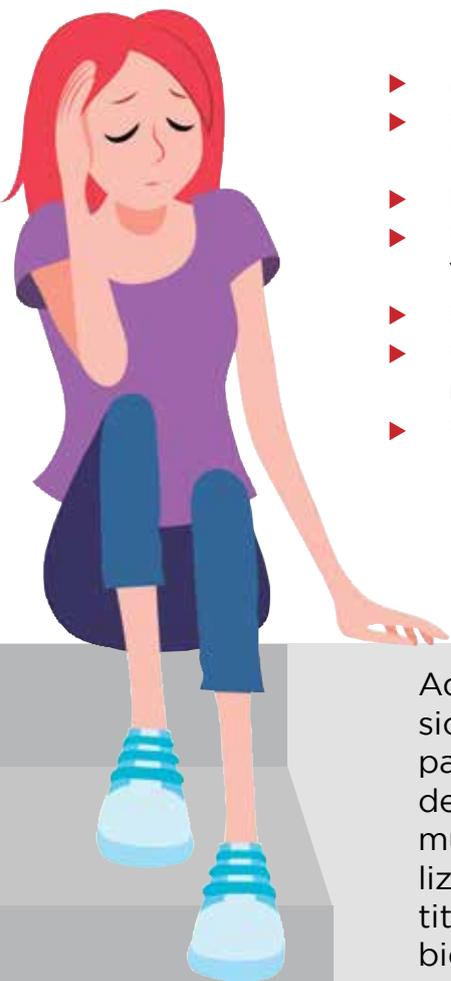
Las situaciones discriminatorias que viven día a día las mujeres en el ámbito laboral son múltiples y variadas. El rol protagonista de la mujer en el ámbito doméstico familiar va a condicionar toda su vida laboral.

La división sexual del trabajo es el origen de que exista una mayor presencia de las trabajadoras en determinadas actividades y dificulta el acceso a sectores masculinizados, además, cuando consiguen entrar en ellos, se encuentran en muchas ocasiones, en situaciones de aislamiento, sin apoyo de los compañeros, con problemas en la ropa y equipos de trabajo diseñados para un prototipo de trabajador hombre, sin información, e incluso degradadas, siendo objetos de burlas, rumores, etc.

A esta segregación horizontal se suma la segregación vertical, es así como casi la mitad de las empresas chilenas no tienen mujeres en sus directorios y sólo el 4% de las compañías tiene una presidencia femenina (Dirección de Estudios Sociales Universidad Católica , 2018). Junto con las dificultades de acceso a puestos de trabajo de mayor responsabilidad hay que añadir la asignación de tareas menos calificadas a pesar del continuo incremento del nivel formativo de las mujeres.

Las inequidades descritas, condicionan una mayor exposición a los factores psicosociales. Por ejemplo, si las mujeres son contratadas en los puestos operativos estarán más expuestas a la falta de influencia y de posibilidades de desarrollo que los hombres.

La encuesta Europea de Condiciones de Trabajo desarrollada en el año 2000 mostraba que las trabajadoras desarrollaban, en relación a los hombres un trabajo:



- ▶ MÁS MONÓTONO.
- ▶ CON MENOS PARTICIPACIÓN EN LA PLANIFICACIÓN.
- ▶ CON MÁS EXIGENCIAS.
- ▶ CON MÁS ACOSO MORAL Y ACOSO SEXUAL.
- ▶ CON MENOS SALARIO.
- ▶ CON MENOS PERSPECTIVAS DE PROMOCIÓN.
- ▶ CON MÁS PRECARIEDAD LABORAL.

Además, si comparamos exposiciones según género y ocupación las desigualdades pueden verse aumentadas. Así lo muestra el último estudio realizado por ISTAS-CCOO (Instituto Sindical de Trabajo Ambiente y Salud ISTAS, 2019). Al comparar los niveles de exposición psicosocial entre hombres y mujeres en general se observan desigualdades esta-

dísticamente significativas en tres subdimensiones psicosociales (exigencias psicológicas emocionales, exigencias psicológicas de esconder emociones y conflicto de rol). Sin embargo, si estratificamos previamente por clase ocupacional (puesto de trabajo manual y puesto de trabajo no manual)¹, observamos cómo las desigualdades cambian pasando de tres a cinco en el grupo de manuales (exigencias psicológicas exigencias emocionales, exigencias psicológicas de esconder emociones, posibilidades de desarrollo en el trabajo, control sobre los tiempos de trabajo y calidad de liderazgo) y limitándose a una dimensión en el grupo de no manuales (control del tiempo a disposición).

La precariedad de las condiciones de trabajo (por ejemplo, mayor contratación temporal, a tiempo parcial) también crea discriminación ante el acceso a las protecciones sociales como ante licencias médicas o posteriormente a la jubilación, y una brecha salarial: según los datos obtenidos por la Superintendencia de Pensiones las mujeres ganan 12,4% menos que los hombres. En ocasiones estos ingresos son insuficientes para satisfacer sus necesidades y las de sus familias.

¹ Trabajo manual: cuando nos referimos a trabajos de ejecución y puestos no manuales cuando hablamos de trabajos técnicos que incluyen normalmente tareas de diseño.

Según un estudio de la Universidad de Melbourne (Sojo, Wood, & Genat, 2016), prácticas como el uso continuado de un lenguaje machista, ignorar o devaluar a las mujeres en el trabajo o justificar la ausencia de mujeres en puestos directivos, resultan tan perjudiciales para el bienestar de las mujeres en el trabajo como otras formas aparentemente más graves de maltrato laboral, como pueda ser el acoso sexual, sobre el que se está prestando especial importancia para su erradicación, sin conseguir grandes avances, mientras que la violencia pasiva y cotidiana es fácilmente ignorada.



LAS CONSECUENCIAS SOBRE LA SALUD

Las segregaciones de género que acabamos de ver, tienen un impacto directo sobre la salud de las trabajadoras. La precariedad en las condiciones de empleo (trabajo informal, contratos temporales, subcontratación, diferencias de sueldos, entre otras) tiene un impacto negativo, obviamente sobre la salud mental, pero también sobre la salud cardiovascular o la musculoesquelética.

Estas situaciones son también responsables de diversos problemas relacionados con el estrés, el descenso de la motivación en el trabajo, el declive del nivel de autoestima, los altos niveles de ansiedad, la irritabilidad, el insomnio, la apatía, entre otros. Se trata, en definitiva, de una realidad que compromete seriamente la salud y la calidad de vida de las mujeres. Además, el trato discriminatorio se traslada a las consultas médicas en demasiados casos. El trato homogéneo a las y los pacientes, como si todos y todas fueran varones, perjudica a las mujeres porque tienen sus particularidades. Una investigación evidenció el menor esfuerzo diagnóstico y terapéutico en las mujeres (Ruiz-Cantero & Verdú-Delgado, 2004); ante los mismos síntomas, a ellos se les piden más pruebas complementarias y se les recetan fármacos más caros.

En 1995, ya Avotri y Walters, en su estudio: You just look at our work and see if you have any freedom on earth: Ghanaian women´s accounts of the their work and their health (Avotri & Walters, 1995), recogían lo que las mujeres que participaron en las encuestas manifestaban de sus problemas de salud y lo relacionaban con su trabajo: estar siempre preocupadas, con fatiga crónica, dificultades para dormir, dolor de cabeza, dolores en general y lo atribuían a las elevadas exigencias de su trabajo, a la inseguridad y a su responsabilidad doméstica familiar.

Tal como se señaló anteriormente, la doble presencia es una de las dimensiones que está más frecuentemente alteradas en la herramienta de medición de los factores de riesgo psicosocial, especialmente en mujeres, por lo que a continuación se presentará un detalle de esta.



LA DOBLE PRESENCIA

La presencia de las mujeres en el ámbito del cuidado es evidente, tanto a nivel profesional (auxiliares, enfermeras, trabajadoras del hogar, entre otras), como en el familiar, es decir, el de los cuidados informales. Las tareas de cuidar han sido consideradas históricamente como “femeninas”, realizadas en el ámbito doméstico, y relacionadas con la socialización de mujeres y hombres, y con la división del trabajo.

La consideración de que las mujeres están más preparadas biológicamente y que por ende es su función hacerlo, carece de fundamento. Mujeres y hombres no nacen con capacidades diferentes, es la construcción social del género la que determina las tareas que unas y otros deben realizar en cada momento de su vida.



Estos estereotipos de género han sido y siguen siendo un condicionante para el desarrollo de las personas, principalmente de las mujeres, que se han visto confinadas al espacio doméstico, limitando sus posibilidades profesionales y personales.

Cuando las mujeres deciden incorporarse al mundo del trabajo remunerado, el entendido como formal, se ven avocadas a las actividades dónde se prolonga este rol asignado, como por ejemplo el trabajo doméstico, la limpieza de locales y edificios, los servicios sanitarios y asistenciales, que incluyen la asistencia sanitaria y el cuidado de personas ancianas, dependientes y menores.



LA RELACIÓN DEL ROL DE CUIDADORAS CON LA MAYOR EXPOSICIÓN A RIESGOS PSICOSOCIALES

En el trabajo desarrollado por Juan Pérez-Franco de la Universidad de Chile (Pérez-Franco, 2014) sobre la exposición a riesgos psicosociales laborales en este país, se muestra como las mujeres concentran el mayor nivel de riesgo en gran parte de las actividades y en casi todas las dimensiones medidas. Estas actividades son la prolongación del rol socialmente establecido.

De acuerdo con este estudio las actividades con mayor exposición a riesgo psicosocial son los servicios administrativos y de apoyo, que incluyen actividades de oficina, paisajismo/jardinería y el aseo de oficinas, actividades mayoritariamente desarrolladas por mujeres, seguidos de cerca por los hogares familiares, es decir, como empleadores de trabajadoras domésticas que, también, en su mayoría son mujeres. Enseguida se encuentra el comercio de grandes tiendas (*retail*) y los servicios de asistencia social/hogares de menores, ancianos y otros.

Siguiendo con este estudio es especialmente importante la exposición a la dimensión de doble presencia: las mujeres concentran dos y tres veces la problemática de sus hogares junto a la del trabajo remunerado.

Otro factor que incide de forma negativa y desigual entre hombres y mujeres es el tiempo de trabajo (Artazcoz, 2017). Las desigualdades en la exposición vienen determinadas por la asignación diferenciada de roles:

- ▶ Mujer como responsable del trabajo doméstico familiar.
- ▶ Hombre como sustentador económico principal del hogar.

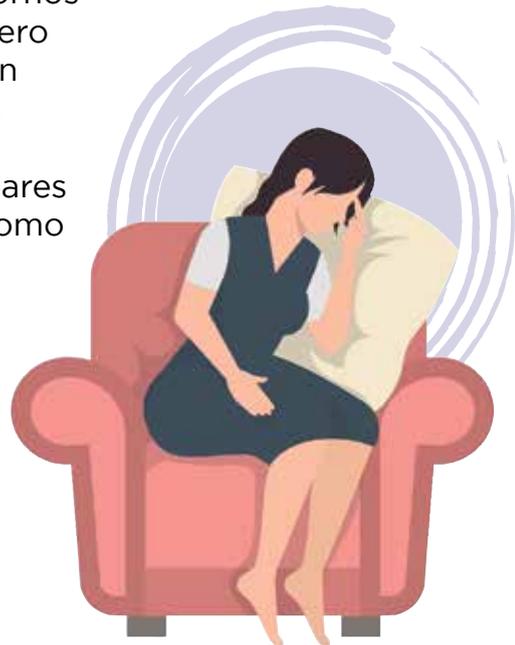
En esta división del trabajo está el origen de que los hombres dediquen más horas al trabajo remunerado que las mujeres, mientras que las mujeres dedican más tiempo al trabajo doméstico familiar. Sumando estas tareas las mujeres trabajan más horas en promedio que los hombres con presiones de tiempo adicionales y con mayores responsabilidades.

Trabajar muchas horas a la semana afecta a la salud mental de manera distinta según el género, de acuerdo con un estudio llevado a cabo en Reino Unido (Weston, Zilanawala, Webb, Carvalho, & McMunn, 2019). Además, el estudio subraya que trabajar en fin de semana se relaciona con un mayor riesgo de depresión en ambos sexos, aunque es mayor en las mujeres.

LOS EFECTOS SOBRE LA SALUD

La responsabilidad del trabajo doméstico familiar está asociado a las limitaciones de la mujer en relación con el desarrollo profesional, o incluso a la posibilidad de encontrar un puesto de trabajo, y poder compaginar todas las tareas asociadas al cuidado de la familia y el hogar. Este añadido tiene otra serie de repercusiones de naturaleza social y emocional en la mujer, como un descenso de la vida social, un incremento del nivel de estrés y, por ende, una reducción de su calidad de vida en general.

Por otra parte, la repetición de tareas, tanto fuera del hogar como en él, trae consigo la falta de descanso y de los tiempos necesarios para la recuperación de la fatiga física y psíquica, de fuerte relación con la generación de los trastornos musculoesqueléticos, pero también con la aparición de ansiedad, depresión, trastornos del sueño, problemas cardiovasculares e incluso actuando como desencadenante de un mayor consumo de medicamentos asociados a los trastornos descritos.



La tarea de cuidados amenaza la salud de quien la practica tanto por el trabajo físico como por el emocional. Cuidar niños es ya una sobrecarga, pero cuidar ancianos, y más si tienen algún grado de discapacidad, descompone el equilibrio vital y es una de las primeras causas de desencadenamiento del dolor crónico en las mujeres.

*Carmen Valls-LLobet, en su libro Mujeres invisibles
Editorial DEBOLSILLO 2006*

Por último, según Lucía Artarcoz, directora del Instituto de Servicios a la Comunidad de la Agencia de Salud Pública de Barcelona (Artarcoz, 2017), el alargamiento forzado de las jornadas de trabajo, bien sea para aumentar los ingresos de una familia con dificultades económicas, o bien impuesto por las empresas (en un contexto en que los trabajadores y trabajadoras están en situación de vulnerabilidad económica y con grandes dificultades de empleabilidad), se asocia de manera consistente a: malestar psicológico, insatisfacción laboral, hipertensión arterial, tabaquismo, sedentarismo en el tiempo libre, pocas horas de sueño y dificultades para compaginar vida laboral y familiar que se asocian a problemas de salud similares.

Otro de los factores de riesgo que tiene una clara diferenciación de género es el acoso sexual por lo que a continuación se darán elementos conceptuales respecto a su definición, dimensión del problema y consecuencias para la salud.

EL ACOSO SEXUAL



"EN EL AÑO 2005 SE SANCIONA EN CHILE POR PRIMERA VEZ UNA SITUACIÓN DE ACOSO SEXUAL PRODUCIDO EN EL TRABAJO".

(Jaque & Pérez, 2018)

Cuando una mujer se atreve a denunciar el acoso, ha tenido que superar importantes interrogantes: si le creerán o no, sobre si es su culpa la situación ocurrida, sobre el apoyo que obtendrá, sobre las consecuencias laborales que se derivarán y sobre las posibles acciones del acosador.

En el protocolo de Vigilancia de los Riesgos Psicosociales en el trabajo del Ministerio de Salud, se establece dentro del listado de factores de riesgos psicosociales la violencia y acoso, entendido como la existencia de situaciones de hostigamiento emocional, físico o sexual.

Por otro lado, el Código del Trabajo establece que las relaciones laborales deberán siempre fundarse en un trato compatible con la dignidad de la persona siendo el acoso sexual una conducta contraria a ella.

Dada la incidencia y el impacto que puede llegar a tener en la salud de las personas acosadas sexualmente, es necesario incluir la intervención del acoso sexual también en la gestión preventiva. La forma más eficaz será hacerlo desde dos premisas: mediante medidas para prevenir estas situaciones y por supuesto, cuando a pesar estas medidas, se produzcan situaciones de acoso sexual, como proceder a abordarlas.

CONCEPTO DE ACOSO SEXUAL

El acoso sexual en el ámbito laboral no es más que la expresión moderna de algo que viene ocurriendo desde la incorporación de la mujer al trabajo remunerado y es la atención no deseada de favores sexuales.

El art. 2 del Código de Trabajo define el acoso sexual como: *el que una persona realice en forma indebida, por cualquier medio, requerimientos de carácter sexual, no consentidos por quien los recibe y que amenacen o perjudiquen su situación laboral o sus oportunidades en el empleo.*

El acoso sexual no consiste sólo en acercamientos o contactos físicos, sino que también puede producirse mediante propuestas verbales, correos electrónicos, cartas o misivas personales, entre otras interacciones no consentidas por la persona afectada.



DIMENSIÓN DEL PROBLEMA

En el primer trimestre de 2019 se denunciaron 311 casos de acoso sexual, 74 casos más que en el mismo período del año anterior, siguiendo con la tendencia al alza que se viene observando en los últimos años (Dirección del Trabajo, 2019).

De estas **311** denuncias el 94.1% fueron interpuestas por trabajadoras frente a un 5,9% hechas por hombres. Las actividades económicas de mayor incidencia son:

- ▶ Comercio al por mayor y al por menor, reparación de vehículos automotores y motocicletas con el 18% de las denuncias.
- ▶ Actividades de servicios administrativos y de apoyo con el 13%.
- ▶ Actividades de alojamiento y servicio de comidas con el 8%.
- ▶ Industria manufacturera, Transporte y almacenamiento y otras actividades con el 4% respectivamente.



94,1%

DENUNCIAS POR
ACOSO SEXUAL
AÑO 2019



5,9%

Cualquier organización o empresa tiene que prever la posibilidad de que se dé algún caso de acoso entre las personas que trabajan en ella por lo que debiese actuar de forma preventiva y no a posteriori.

CONSECUENCIAS

Ante todo, la salud de la trabajadora se ve afectada tanto física como psicológicamente (Pérez Bilbao & Sancho, 1999):

- ▶ Se producen reacciones relacionadas con el estrés como los traumas emocionales, la ansiedad, la depresión, estados de nerviosismo, sentimientos de desesperación y de indefensión, de impotencia, de cólera, de aversión, de asco, de baja autoestima.



- ▶ Trastornos del sueño, dolores de cabeza, problemas gastrointestinales, náuseas, hipertensión, úlceras, entre otras, en definitiva, sintomatología física asociada.

El acoso sexual, por tanto, está considerado como un estresor vital con graves consecuencias para la vida de las trabajadoras afectadas. Un estudio de casos realizado en 32 mujeres que sufrieron acoso sexual en Catalunya demuestra que el impacto que produce en la vida de una persona va más allá del ámbito estrictamente laboral:

- ▶ En cuatro de los casos se produjo separación conyugal.
- ▶ Casi la mitad de todas las víctimas llegaron a los 18 meses de Incapacidad Temporal y 2 tramitaron la Invalidez absoluta debido al estado psicológico resultante de todo el proceso de acoso. A ambas, la invalidez les fue concedida.
- ▶ Quince de las mujeres acosadas, casi el 50% de la muestra, siguieron en tratamiento psicoterapéutico y no se sintieron capaces de buscar otro trabajo.
- ▶ Sólo 12 mujeres buscaron trabajo en otras empresas.

Si bien este estudio de una población específica no es extrapolable de forma directa a otras realidades, se observa en sus resultados el cómo el acoso sexual afecta negativamente la salud y la vida en general de las mujeres. Además, repercute sobre la satisfacción laboral, incrementa los intentos de evitar tareas e incluso el abandono del trabajo; las víctimas deben

tomarse licencias médicas, lo que implica un incremento de costos para la empresa al tener que pagar licencias por enfermedad y seguros médicos. Cuando acuden a trabajar se suele dar una menor productividad, menos motivación, lo que conlleva menos cantidad y calidad de trabajo. La búsqueda de nuevo empleo conlleva que las empresas incurran en costos para contratar nuevos empleados (Rubenstein, 1988).

"La prevención del acoso sexual ahorrará más dinero que el coste de permitir que continúe".

Rubenstein, 1988

INDICADORES PARA EL ACOSO SEXUAL

En el siguiente capítulo de esta guía trabajamos metodologías y herramientas concretas de actuación, pero consideramos necesario mostrar cómo ante la presencia de unos indicadores básicos podemos ponernos en alerta para prevenir posibles situaciones de acoso sexual.

Si identificamos entre el personal el perfil de hombre acosador.

(Ministerio del Trabajo, España, 2006)

Previamente a la presentación del acosador, parece necesario recordar, como ya se ha visto y señalado anteriormente, que el contexto psicológico del acoso sexual está conformado por una relación de poder, ejercido por una de las partes, junto a una reacción de sumisión, por parte de la persona que lo sufre.

Desde esta premisa, no existe un único perfil de acosador, aunque sí determinadas características laborales, ya que lo ejercen en mayor medida compañeros que superiores, y algunos patrones de comportamiento comunes, sobre todo en los casos graves y muy graves, tales como la tendencia al sexismo, la agresividad, la escasa empatía o el carácter dominante.

Si encontramos entre el personal el perfil de las mujeres que sufren acoso.

Más allá de las variables personales, laborales o situacionales, un dato a tener en cuenta es la relación existente entre acoso sexual y discriminación laboral. En este sentido, las empresas en las que las mujeres trabajadoras perciben que son discriminadas en su trabajo por el hecho de ser mujer tienen una mayor incidencia de acoso sexual declarado.

Si encontramos estos indicadores

Debemos prestar especial atención y estar en disposición de relacionar con entornos posibles de acoso sexual cuando identifiquemos algunas de estas situaciones:

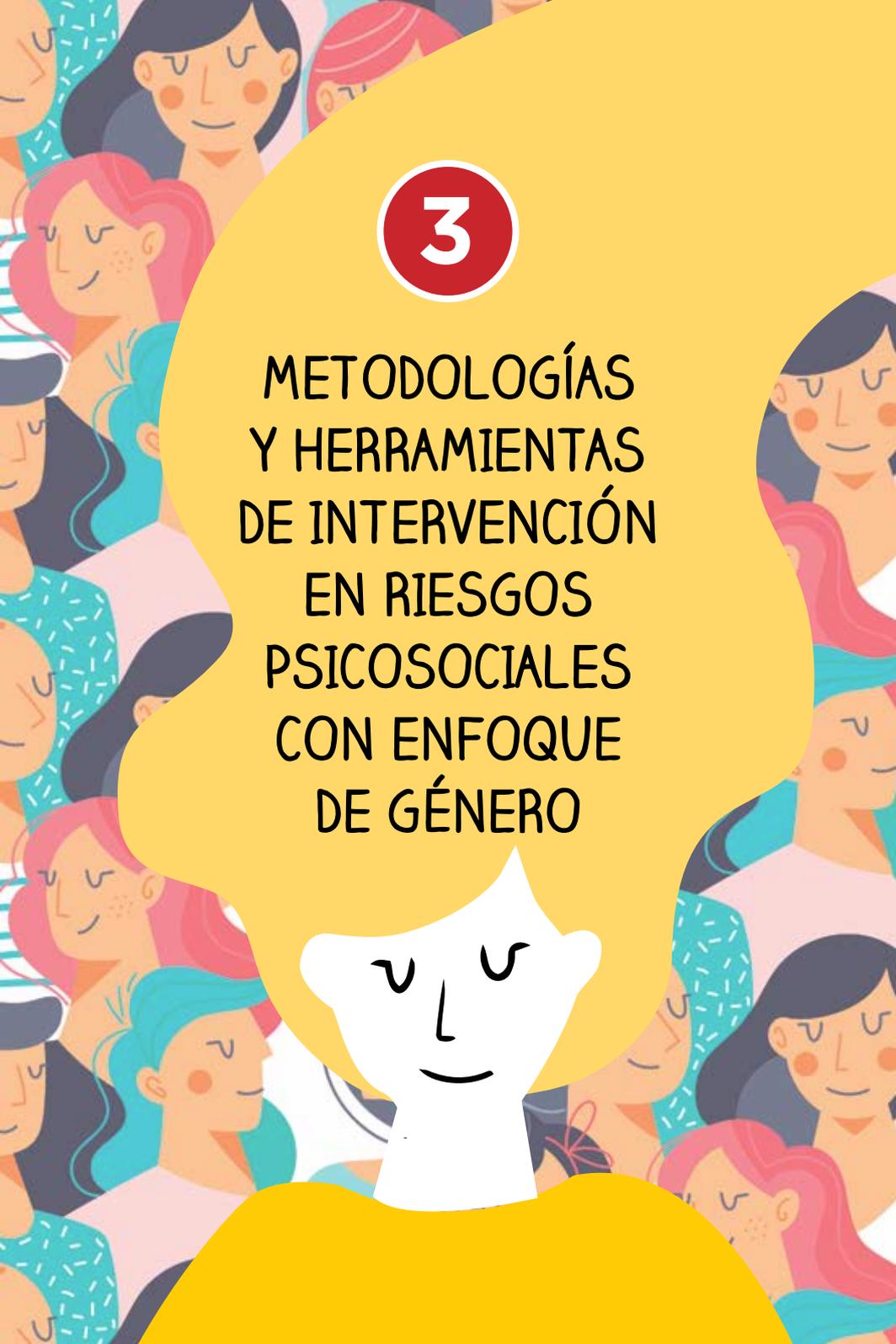
- ▶ Trabajadoras con absentismo repetitivo, aumento del nerviosismo y de los errores en el trabajo, reticencia a trabajar a solas con algún colega, aumento de las bajas por enfermedad, cambio de puesto de trabajo a otro, abandono del puesto de trabajo o la renuncia sin motivos comprensivos.
- ▶ Cuando el acoso sexual se da de un superior jerárquico y encontramos una trabajadora con un incremento de expedientes disciplinarios, quejas sobre la calidad del trabajo, agravios de carácter laboral, negaciones o dificultades para conceder fiestas, permisos, transferencias y abuso de poder.



BIBLIOGRAFÍA CONSULTADA

- Artazcoz, L. (2017). Los tiempos de trabajo, un determinante de las desigualdades de género en la salud en Europa. Bilbao.
- Dirección de Estudios Sociales Universidad Católica . (2018). Ranking IMAD Empresas . Santiago: Fyrma.
- Dirección del Trabajo, D. d. (Agosto 2019). Estadísticas Denuncias Acoso Sexual primer semestre 2019 – Por Rama Económica. Santiago.
- Instituto Sindical de Trabajo Ambiente y Salud ISTAS. (2019). Exposiciones psicosociales laborales en España: Una mirada de Clase y de Género. Valencia.
- Jaque, J., & Pérez, C. (13 de Julio de 2018). La historia del primer acoso sexual sancionado en Chile. La Tercera .
- Ministerio del Trabajo . (2006). El acoso sexual en las mujeres en el ámbito laboral. Secretaría General de Políticas de Igualdad.
- Pérez Bilbao, J., & Sancho, T. (1999). Notas técnicas de prevención N° 507: Acoso sexual en el trabajo. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

- Pérez-Franco, J. (2014). Distribución el riesgo psicosocial laboral en Chile . *Revista Chilena de Salud Pública* , 52-60.
- Rubenstein, M. (1988). *The dignity of women at work A report on the problem of sexual harassment in the Member States of the European Communities: Parts I-II*. Oficina de Publicaciones Oficiales de las Comunidades Europeas .
- Ruiz-Cantero, M., & Verdú-Delgado, M. (2004). Sesgo de género en el esfuerzo terapéutico. . *Gaceta Sanitaria* , 118-125.
- Sojo, V., Wood, R., & Genat, A. (2016). Harmful workplace experiences and women´s occupational well-being: A meta-analysis. *Psychology of women quarterly*, 10-40.
- Weston, G., Zilanawala, A., Webb, E., Carvalho, L., & McMunn, A. (2019). Long work hours, weekend working and depressive symptoms in men and women: findings from a UK population-based study. *Journal of Epidemiology Community Health*, 465-474.



3

**METODOLOGÍAS
Y HERRAMIENTAS
DE INTERVENCIÓN
EN RIESGOS
PSICOSOCIALES
CON ENFOQUE
DE GÉNERO**

Objetivo: Realizar propuestas de intervención que visibilicen las inequidades y los riesgos, y actúen sobre ellos desde su origen.

INTERVENIR SOBRE LOS FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIALES

"UNA DE LAS COSAS QUE MÁS ME DUELEN NO ES LA GRAN CANTIDAD DE TRABAJO, NI QUE ME DUELA LA ESPALDA, SINO QUE LA DIRECCIÓN NO TE PREGUNTE ¿QUÉ TAL ESTÁS? ¿QUÉ NECESITAS? NI ME SALUDA POR LAS MAÑANAS. ME SIENTO MAL, ¿MI TRABAJO NO ES IMPORTANTE?"

Testimonio de trabajadora del sector de la limpieza de edificios.



Las obligaciones empresariales para intervenir sobre los riesgos que puedan existir en los lugares de trabajo quedan recogidas en varias normativas. Fundamentalmente, las empresas deben garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores y de las trabajadoras, pudiendo contar en estas labores con el apoyo de los organismos administradores de la Ley 16.744 (OAL), los departamentos de prevención, los comités paritarios, y/o profesionales asesores, desarrollando acciones que identifiquen y evalúen los riesgos, permitan adoptar medidas preventivas, así como informar a todas las personas involucradas de los procesos y resultados.

El Decreto Supremo N°540 señala que las **empresas están obligadas a mantener las condiciones sanitarias y ambientales necesarias para proteger la vida y la salud de los trabajadores y las trabajadoras** que en ella se desempeñan, sean éstas dependientes directas suyas o lo sean de terceros que realizan actividades para ella.

Para cumplir con esta obligación contarán **con el apoyo de los OAL**, según lo establecido en el Decreto Supremo N°40, quienes están obligados a realizar actividades permanentes de prevención de riesgos de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales.

Por su parte, el art. 68 de la Ley 16.744, establece que las empresas deben implementar todas las medidas de higiene y seguridad que les prescriba directamente el respectivo organismo administrador, el que deberá indicarlo de acuerdo con las normas y reglamentos vigentes.

Para exposiciones específicas como los factores de riesgo psicosociales y, según como lo establece el Protocolo de Vigilancia de Riesgos Psicosociales en el Trabajo, **será la empresa quién deberá realizar la identificación y evaluación del riesgo definida en el Protocolo de vigilancia de riesgos psicosociales en el trabajo**, estos resultados deberán ser notificados al OAL correspondiente, quien determinará si la empresa debe o no ingresar al respectivo programa de vigilancia.

En base a estas premisas desarrollamos una serie de propuestas a incluir en la intervención ante los factores de riesgo psicosocial que incluya la perspectiva de género.

Para visibilizar las condiciones de trabajo de las trabajadoras y trabajadores cuando se procede a realizar una evaluación de riesgos psicosociales es necesario que las variables de sexo y ocupación y/o puesto de trabajo se encuentren en las metodologías y herramientas utilizadas en el proceso.



Diversos estudios, investigaciones y metodologías de evaluación, analizan las diferencias entre los sexos "en equidad de condiciones", pero la realidad es que la situación de las mujeres y de los hombres no están en equidad de condiciones. Un estudio realizado por Florence Chappert y Laurence Théry en Francia (Chappert, 2016), demostró que hombres y mujeres en la misma empresa:

1

Desempeñan distintos trabajos: debido a que existe una división de actividades y ocupaciones según género, principalmente basada en los estereotipos de género (por ejemplo, generalmente la atención de público, o labores asociadas al cuidado, la alimentación y la limpieza, son realizadas por mujeres), lo que deriva en que las condiciones de trabajo sean diferentes.

2

Están sujetas a tipos de contrato y de horario distintos: las mujeres y los hombres no están expuestos a las mismas condiciones de trabajo y las restricciones del tiempo dentro y fuera del trabajo (ámbito doméstico familiar) también son distintas.

3

Hombres y mujeres no tienen el mismo recorrido durante la carrera profesional (promociones, acceso a la formación, aumentos salariales etc.). Las prácticas y los criterios de la gestión de recursos humanos conducen en muchos casos a carreras diferenciadas para mujeres y hombres.

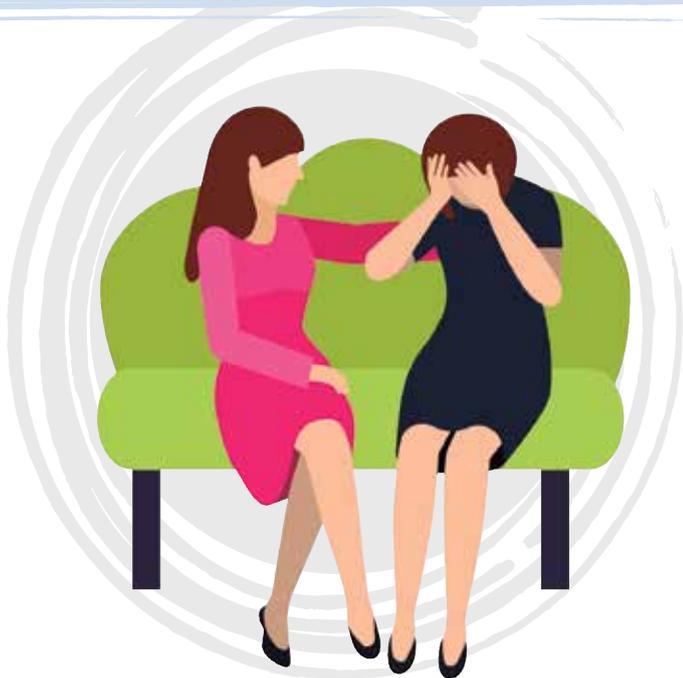


4

Las mujeres están expuestas a diversos riesgos y condiciones a veces poco visibles, derivadas de factores anteriores, relacionados con las condiciones de empleo, pero también de la doble presencia, de situaciones de violencia como el acoso sexual, trato vejatorio, abuso de autoridad, como ser objeto de prohibiciones para cualquier tipo de necesidad biológica, amenazas etc.

Estas inequidades son condiciones que pueden y deben ser modificadas, en tanto inciden en la salud de las personas, especialmente en la salud mental, pues muchas de ellas son las causas raíz de los factores de riesgo psicosocial. Por lo tanto este enfoque integral debe ser incorporado en herramientas y metodologías, de manera que se crucen las informaciones de estos aspectos para poder determinar los factores de riesgo, el origen de la exposición y poder adoptar medidas en cada uno de estos ámbitos.

La salud ocupacional progresará cuando se tengan en cuenta estas situaciones diferenciadas de mujeres y hombres, dentro y fuera del trabajo.





BUENA PRÁCTICA

En una empresa de procesado, envasado y comercialización de fruta y verdura se identifica una alta incidencia de trastornos musculoesqueléticos y quejas por el ritmo de trabajo elevado en las trabajadoras de envasado. A parte del análisis del puesto de trabajo se cruzaron datos relacionados con la edad, la permanencia en el puesto de trabajo y el acceso a las actividades preventivas. Las conclusiones determinaron que las trabajadoras de envasado tenían una antigüedad en la empresa entre 10 y 15 años, sin haber promocionado a otros puestos de trabajo, con salarios inferiores al de compañeros de otras áreas de la empresa. Además sus puestos de trabajo no eran considerados como prioritarios dentro de la política preventiva, que se centraba en actuar sobre los accidentes de trabajo.

Las acciones propuestas se dirigen hacia mejoras técnicas y ergonómicas, pero también en la necesidad de abrir las posibilidades de promoción y acceso a otros puestos y categorías profesionales, así como incorporar todos los daños a la salud en las prácticas preventivas, abordando, además de los accidentes, aquellas condiciones que puedan derivar en enfermedades profesionales a corto, medio y largo plazo.

DIAGNOSTICAR Y ACTUAR SOBRE LA INEQUIDAD

“DONDE LA EQUIDAD NO SE DISCUTE,
ALLÍ TAMBIÉN HAY SUBORDINACIÓN”.

George Bernard Shaw (1856-1950)
(Escritor irlandés).



Intervenir sobre las inequidades puede ser una necesidad identificada por la dirección de la empresa, puede ser el resultado de la evaluación de riesgos psicosociales o una demanda expresada por las trabajadoras y/o por el Comité Paritario.

Los requisitos básicos pasan por el **compromiso de la dirección y del personal de la empresa** (tanto si existe representación sindical como si no la hay), realizar una buena planificación y por supuesto, contar con recursos. Las materias a intervenir pueden ser el acceso al empleo, la contratación, la antigüedad, la promoción, la formación, las retribuciones, la comunicación, la antigüedad, etc. El esquema de cómo actuar sobre estas inequidades podría ser el siguiente:

¿QUÉ?

- ▶ Promover acciones para la equidad de trabajo de mujeres y hombres garantizando las mismas oportunidades en el empleo, selección, retribución, formación, desarrollo, promoción y condiciones de trabajo.

¿QUIÉN?

- ▶ La Dirección.
- ▶ El personal de la empresa.
- ▶ El Comité Paritario.
- ▶ Nuevo órgano: La Comisión de equidad.
- ▶ La entidad técnica que apoye y asesore el proceso.
- ▶ Otro órgano con representación de las trabajadoras y trabajadores.

¿CÓMO?

- ▶ Un diagnóstico de la realidad.
- ▶ Un conjunto ordenado de ámbitos y medidas:
 - Temas a abordar.
 - Búsqueda de medidas.
 - Concreción e implementación de las medidas.
 - Control y seguimiento del plan.

La planificación mencionada anteriormente debe tener un nombre, por ejemplo “**El Plan de Equidad**”; y para su desarrollo proponemos las siguientes fases:

1

Diagnóstico. Un plan de equidad debe diseñarse teniendo en cuenta la *realidad concreta de cada empresa o sector*, por lo que es necesario partir de un diagnóstico para detectar y valorar en qué aspectos existen carencias en la empresa en relación a la equidad entre mujeres y hombres.

2

Programación del desarrollo de las medidas concretas necesarias para solventar las carencias detectadas en cada una de las materias analizadas, fijando prioridades y estableciendo un programa de actuación, calendario, especificando para cada medida el objetivo al que se aspira, el tiempo y recursos necesarios para alcanzarlo.

3

Implementación de las medidas acordadas. Una vez diseñado el plan de equidad y se haya ratificado por las diferentes partes se deberá informar a toda la empresa y se pondrán en marcha las diferentes actuaciones de acuerdo al calendario aprobado.

4

Seguimiento y evaluación teniendo en cuenta que se tendrán que definir los indicadores de medición y los instrumentos de recogida de información para evaluar el grado de cumplimiento del plan y los objetivos alcanzados.

IMPORTANCIA DE UN BUEN DIAGNÓSTICO

El diagnóstico de la situación inicial deberá basarse en las conclusiones que se extraigan del análisis, tanto cuantitativo como cualitativo, de:

- ▶ Todos los datos, desagregados por sexo, relativos a cada una de las materias que pueden formar parte del plan de equidad, que nos permitan un conocimiento exhaustivo de la situación comparada de las trabajadoras y los trabajadores.
- ▶ Los contenidos de normas internas, reglamentos o acuerdos en materias concretas, que sean de aplicación en la empresa.

Cuanto más amplios y concretos sean los datos, el diagnóstico resultante será más ajustado a la realidad. A continuación mostramos una propuesta exhaustiva de aspectos a analizar y la información que se puede recoger, siempre, claro está, desagregada por sexo.

Acceso a la empresa:

Evolución del personal en los últimos 5 años:

- Hombres y mujeres de nueva incorporación
- Hombres y mujeres que ya no trabajan en la empresa, especificando la causa (despido, finalización de contrato, incapacidad, jubilación, cese por atención de personas a cargo, cese por cambio de trabajo, otros).

Incorporación del último año por:

- Tipo de contrato
- Categorías o grupos profesionales
- Puestos de trabajo

Información básica de las solicitudes presentadas por puestos de trabajo con indicación de cualificación, experiencia profesional y formación complementaria.



Características del personal:

- Distribución por grupos de edad.
- Distribución por tipo de contrato.
- Distribución por categoría o grupo profesional y antigüedad.
- Distribución por categoría o grupo profesional y nivel de estudios.

Retribuciones:

- Distribución por horas semanales de trabajo y categoría o grupo profesional
- Media para cada una de las categorías o grupos profesionales de los conceptos salariales fijos (salario base, bonos o complementos fijos).
- Media para cada una de las categorías o grupos profesionales de los componentes salariales variables (bonos, incentivos de producción, etc.)

Formación o capacitación:

- Número de hombres y mujeres que han recibido formación en el último año por materia formativa.
- En cuantas ocasiones han participado en acciones formativas por iniciativa de la empresa o por iniciativa propia.
- Personas que tienen acceso a becas o ayuda para la formación.
- Horas de formación recibida en base a los siguientes tipos: presencial en horario laboral, presencial fuera del horario laboral, on line.
- Personas participantes en acciones formativas de larga, media y corta duración.
- Personas que han solicitado y obtenido la adaptación de la jornada laboral para la realización de estudios por categorías y/o grupos profesionales.





Ascensos:

Promociones de cargo en el último año, por categorías o grupos profesionales.

- Cambios de categoría o grupo profesional en base al tipo:
 - Promoción automática por antigüedad en la empresa y categoría o grupo profesional de origen.
 - Promoción por prueba objetiva.
 - Promoción decidida discrecionalmente por la dirección.
- Promociones salariales del último año que no conlleven un cambio de categoría o grupo profesional.
- Promociones vinculadas a la movilidad geográfica: dentro de la misma región, país o fuera del país.

Conciliación de la vida personal, familiar y laboral:

Utilización durante el último año de permisos, por ejemplo:

- Descanso de maternidad (pre y post natal) .
- Permiso paterno.
- Permiso por enfermedad grave del/a hijo/a menor de un año.
- Permiso por accidente grave o enfermedad terminal en su fase final o enfermedad grave, aguda y con probable riesgo de muerte de un hijo menor de 18 años.
- Permiso a los trabajadores que tengan bajo su cuidado a personas discapacitadas.
- Permisos por fallecimiento del cónyuge, hijos o padres del trabajador o trabajadora.
- Postnatal parental.
- Permisos por enfermedad de un/a hijo/a, dentro de los cuales se distinguen el permiso por enfermedad grave del hijo menor de un año, en el cual la madre tiene el derecho como titular y, en el caso que ambos trabajen, a elección de la madre el padre puede gozar del permiso.
- Existencia y uso de la sala de cuna, o pago de la misma, en empresas con 20 mujeres o más.

Prevención de riesgos laborales:

- Datos desagregados por sexo, de exposición a riesgos.
- Utilización de metodologías de evaluación de riesgos que valoren riesgos específicos de género.
- Procedimientos de intervención ante riesgos específicos como acoso sexual, embarazo y lactancia, doble presencia.
- Información diferenciada por sexo de accidentes de trabajo, enfermedades profesionales, ausentismo, cobertura del seguro, población en vigilancia.
- Formación e información sobre inequidades de género en la prevención de riesgos laborales.

Recoger la percepción de los trabajadores y las trabajadoras también puede ser una buena herramienta de valoración, tanto para el diagnóstico como para evaluar las medidas y la marcha del plan de equidad.



INTERVENIR SOBRE LA DOBLE PRESENCIA

El análisis de los resultados del estudio “Doble presencia, trabajo doméstico-familiar y asalariado: espacios sociales y tiempos” (Moreno et al. 2011) muestra una asociación entre doble presencia y las exigencias de extensión de jornada, los turnos rotativos, el horario irregular y la exposición a otros riesgos psicosociales:

- ▶ La frecuencia de la doble presencia se duplica en el caso de la **extensión de la jornada laboral**. Aunque de frecuencia menor, también existe asociación entre **jornada irregular y turnos rotatorios**, y la doble presencia. Las personas asalariadas organizan la ejecución del trabajo doméstico familiar de forma que las demandas no sean sincrónicas con las del trabajo remunerado. El problema aparece cuando las prácticas empresariales cambian esa organización al variar el orden de la jornada, que implica, en muchos casos, la exigencia de extender la jornada y, en menor medida, la turnicidad (cambio del horario de forma secuencial).

- ▶ El **tiempo parcial** es femenino, y si bien puede reducir la doble presencia, perpetúa las desigualdades de género y la subordinación femenina. Este tipo de jornada laboral ha facilitado el encaje entre los ámbitos del trabajo y el doméstico-familiar a través del menor tiempo dedicado por las mujeres al trabajo, sin embargo, este tipo de jornadas suele tener condiciones de empleo desfavorables, tales como menores sueldos, mayor inseguridad, pocas expectativas de crecimiento profesional, por nombrar algunas.
- ▶ También es posible observar el efecto negativo de la asociación entre la exposición a otros riesgos psicosociales, como las **elevadas exigencias cuantitativas y las exigencias emocionales**, englobadas en la dimensión de las exigencias psicológicas en el trabajo, y la doble presencia. Si en el ámbito laboral la cantidad de trabajo es demasiado elevada en relación al tiempo disponible para realizarla, lo que implica no poder acabar el trabajo o tener que trabajar a un ritmo muy elevado (altas exigencias cuantitativas), claramente no será posible asumir o gestionar problemas de tipo doméstico familiar durante la jornada, agravando el riesgo de doble presencia.

Estos resultados invitan a reflexionar sobre el hecho de que, para reducir la exposición a la doble presencia, que afecta principalmente a las mujeres, no sólo es necesario actuar en el ámbito doméstico-familiar y la división sexual de este trabajo, sino también en el ámbito de la empresa y concretamente en relación a las prácticas empresariales vinculadas a la jornada

laboral y a las exigencias cuantitativas y emocionales. Por lo tanto, la doble presencia debe ser considerada como una variable relevante en la evaluación de riesgos psicosociales y para reducir su exposición es necesario intervenir en la organización del tiempo de trabajo, consiguiendo una jornada compatible y que promueva la corresponsabilidad.

La metodología que ofrece el Protocolo de Vigilancia de Riesgos Psicosociales en el Trabajo es una buena herramienta ya que contempla las dimensiones que afectan a la doble presencia, por lo tanto, ayuda a identificar las causas de la exposición y desarrollar medidas que la eliminen o disminuyan el riesgo.

A la hora concretar medidas preventivas frente a la doble presencia en relación a la distribución de la jornada, puede ser recomendable que en cada empresa exista un calendario anual de tiempo de trabajo, pactado con la representación de los trabajadores y las trabajadoras, que responda a las necesidades de la empresa y de las personas. En caso de existir horas extra, su ejecución debe ser justificada y comunicada con la suficiente antelación a las personas, además debiese priorizarse la compensación de estas horas con igual tiempo de trabajo y que la persona afectada pueda decidir cómo utilizar esas horas, además debiese realizarse seguimiento de esta medida.



BUENA PRÁCTICA

Una de las medidas mejor valoradas por las personas trabajadoras es saber con mucha antelación qué días y cuántas horas deben trabajar. De esta forma les es posible programar actividades con la familia, tareas domésticas, realización de trámites, controles de salud, entre otros. Este tipo de medidas es especialmente relevante en empresas con trabajo en turnos, o en aquellas que hay muchas horas de trabajo variables.



LA PREVENCIÓN Y LA PROTECCIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL

Para que este tipo de conductas desaparezcan del entorno laboral se necesita de la voluntad decidida, fundamentalmente de las empresas y de las organizaciones representativas de trabajadoras y trabajadores y/o los sindicatos. Dentro de la empresa, se requiere del compromiso de todo el personal, especialmente de los profesionales encargados de la prevención de riesgos y recursos humanos. Por supuesto, el apoyo de las instituciones públicas, destacando el rol de la Inspección de Trabajo, garantizarán el éxito de las intervenciones.

Algunas medidas a considerar para prevenir las situaciones de acoso sexual

Desde el punto de vista de la prevención, el mayor logro es conseguir entornos laborales en los que se respete la dignidad de las personas y se consoliden posturas de tolerancia cero frente al acoso sexual. Para conseguirlo a continuación lanzamos un conjunto de medidas, únicas y necesarias cada una de ellas.

1

Hay que empezar por el **compromiso empresarial**. Una declaración de principios, es un buen comienzo. Ésta debe recoger el compromiso de la empresa con el respeto a la dignidad de las personas y con la erradicación de toda manifestación de discriminación y violencia; debe recoger una correcta definición del acoso sexual que permita identificarlo de forma adecuada y diferenciarlo para abordarlo con medidas específicas, desde comportamientos verbales hasta los físicos, de lo menos grave a lo más grave.



BUENA PRÁCTICA

El compromiso de la dirección en materia de acoso sexual se incorporará a toda la documentación que se genere en el interior de la empresa como por ejemplo: manual de bienvenida, manual de calidad, memorias anuales, política preventiva, comunicaciones corporativas, códigos de ética o conducta empresarial etc.

2

El siguiente paso es establecer un **protocolo de actuación**. Es muy adecuado que las empresas elaboren un procedimiento de actuación que detalle y organice toda la respuesta articulada que hay que poner en marcha en el caso de que una trabajadora denuncie que ha sido víctima de acoso sexual.



BUENA PRÁCTICA

Es muy importante y necesario que este protocolo sea el resultado de un trabajo conjunto con las organizaciones representativas de las trabajadoras y trabajadores y/o el sindicato.



3

Es necesario **informar, formar y sensibilizar** sobre este riesgo a todo el personal. La formación general de la empresa tiene que poner en valor el principio de equidad entre hombres y mujeres. Por otra parte, conviene destinar medios a la formación específica sobre acoso sexual dirigida a las personas con responsabilidad e integrantes de los Comités Paritarios. Es imprescindible desarrollar una campaña informativa constante, que incluya el compromiso de la empresa, que informe el procedimiento a seguir desde la denuncia hasta la sanción, las áreas encargadas y los mecanismos que se ponen en marcha en la empresa. Esta difusión debe incluir también a todas las personas que se vayan incorporando en la empresa ocasionalmente, o que sean de empresas subcontratadas.



BUENA PRÁCTICA

Campañas de concientización para sensibilizar a todo el personal para que sean capaces de identificar posibles conductas de acoso en el entorno de trabajo.

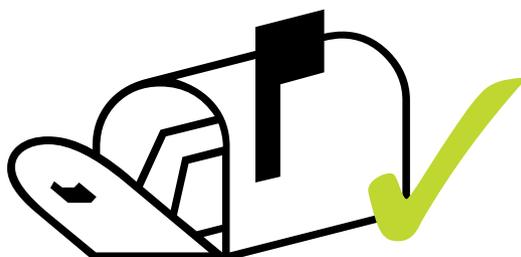
4

Por otra parte hay que realizar una **vigilancia y control del ambiente de trabajo**. En esta medida también es importante la participación del personal, crear un ambiente en la que las personas se sientan cómodas compartiendo sus experiencias en reuniones de grupo o de equipo o lanzar encuestas de forma periódica.



BUENA PRÁCTICA

Habilitar un espacio (buzón, aplicación web...) donde las trabajadoras y los trabajadores puedan dirigirse de forma anónima a la persona encargada de atender estos aspectos.



La protección de las personas que han sufrido acoso sexual

Cuando a pesar de aplicar medidas preventivas ocurren situaciones de acoso sexual también hay que tener un plan **b: el protocolo de actuación ante el acoso sexual**. Este protocolo debe responder a todas las formas en las que se puede manifestar el acoso sexual, debe asegurar la confidencialidad, proporcionar un procedimiento claro y prestar protección contra represalias para las víctimas y el resto de personas comprometidas en la situación.

A continuación te presentamos una propuesta de contenidos, teniendo en cuenta que existen dos vías de denuncia: interna (empresa) y la externa (Inspección del Trabajo y denuncia judicial).

- ✓ El protocolo debe comenzar con una **Declaración de principios**, que recoja los compromisos de la empresa respecto a la prevención del acoso sexual, siempre pudiendo superar los mínimos que fijan las normas.
- ✓ Recoger las tres **fases** esenciales del protocolo: elaboración, información y divulgación, y seguimiento. La política de información y divulgación es esencial, y debe hacerse constar por escrito en el Protocolo.



Crear un **equipo de asesoramiento**, con competencias y atribuciones específicas. Que a continuación señalamos:

- Recibir todas las denuncias internas por acoso sexual.
- Llevar a cabo la investigación. Con autorización previa del Departamento de Personal una opción puede ser que todo el personal esté obligado a colaborar en lo que el equipo requiera.
- Documentar todas las acciones. Se harán constar las conclusiones, los indicios y los medios de prueba, y se recogerán los posibles agravantes o atenuantes.
- Elaborar el informe de conclusiones del hecho investigado, circunstancias agravantes o atenuantes observadas, apertura del procedimiento disciplinario, informe de acciones a seguir a las personas involucradas. El inicio del expediente disciplinario es tarea exclusiva de la empresa.
- Supervisar el cumplimiento de las sanciones interpuestas.
- Proponer actuaciones relacionadas con la salud laboral, para la prevención de nuevos casos idénticos.

- ✓ Establecer dos tipos de procedimientos de actuación:
 - **Procedimiento preliminar.** Es la forma informal para resolver el problema, basado en la idea de que con una intervención seria pero mínima puede solucionar el problema: se comunica al agresor que el comportamiento que practica es indeseable, no es bien recibido y produce ofensa o incomodidad, e interfiere en el trabajo. Si la persona denunciante no está satisfecha con la solución propuesta o es incumplida por la persona agresora, se podrá presentar denuncia a través del procedimiento formal.
 - **Procedimiento formal.** Debe recoger la forma en la que se realiza la denuncia, por escrito o de forma verbal. Y posibilidades de dónde presentarla: equipos de asesoramiento, dirección de la empresa, representación sindical, en caso de estas dos últimas opciones se deberá remitir al equipo de asesoramiento de forma inmediata.

- ✓ Incorporar **medidas cautelares.** Siempre que existan indicios suficientes de la existencia del acoso y hasta que se cierre el procedimiento el equipo de asesoramiento solicitará a la empresa la separación cautelar de la presunta víctima y de la presunta persona acosadora. Se podrán proponer tantas medidas cautelares como se consideren oportunas, pero ninguna que suponga un menoscabo o perjuicio en las condiciones de trabajo de la víctima.

- ✓ Determinar **los plazos para la resolución**. El tiempo es clave en la resolución de estos temas. Se ha de fijar un plazo máximo de respuesta, recomendable no más de quince días, teniendo en cuenta la ampliación por temas como la turnicidad o la disminución del plazo por la gravedad de los hechos que se traten.
- ✓ Sin perjuicio de lo anterior, es necesario considerar que en cuanto al **procedimiento de actuación**, la persona afectada por acoso sexual tiene derecho a realizar la denuncia de la situación, mediante las siguientes tres vías:



La persona víctima de acoso sexual puede hacer la denuncia por escrito a la dirección de la empresa o a la Inspección del Trabajo. En la primera opción, la empresa puede optar entre hacer directamente una investigación interna (con un plazo de 30 días y enviar los resultados a la Inspección de Trabajo) o, dentro de los 5 días siguientes a la recepción de la denuncia, derivarla a la Inspección del Trabajo. Si decide hacer la denuncia directamente a la Inspección de Trabajo, ésta tendrá 30 días para efectuar la investigación.

Finalizada la investigación, la Inspección del Trabajo le comunica los resultados al empleador y de haber comprobado la existencia del acoso sexual le sugerirá adoptar medidas concretas.

Denuncia en línea: <http://tramites.dirtrab.cl/sve/denunciaacoso/denunciaacososexual.aspx>



BUENA PRÁCTICA

Tener en cuenta posibles circunstancias agravantes tanto para agilizar el proceso como para añadir importancia a la situación:

- *La persona denunciada es reincidente y/o es superior jerárquica de la víctima.*
- *Se dan conductas intimidatorias, o la persona agredida ya está sufriendo represalias*
- *La víctima tiene alguna discapacidad reconocida.*
- *El estado físico o psicológico de la víctima ha sufrido alteraciones, documentadas médicamente.*
- *La situación de acoso se produce durante un proceso de selección, promoción o en un periodo de prueba.*
- *El contrato de trabajo de la víctima es parcial o temporal.*
- *Se ejercen presiones sobre la víctima, o su entorno laboral y personal para paralizar o entorpecer el proceso de investigación.*

IMPORTANCIA DE LA PARTICIPACIÓN

Para que la prevención sea una realidad es imprescindible la implicación del conjunto de las personas que conforman la empresa. La participación de las trabajadoras permite comprender el trabajo que realizan y percibir las estrategias desarrolladas por ellas. Estas estrategias pueden sugerirnos las pistas de solución a los problemas. El aporte de las trabajadoras y las organizaciones que les representan nos permite elegir los indicadores con más propiedad y validar los resultados de los cuestionarios así como las percepciones que se puedan tener. La implicación de las organizaciones con representación de los trabajadores y trabajadoras y/o sindicatos, estimula la apropiación de los resultados de cualquier intervención y aumenta las posibilidades de que sean utilizados para transformar las condiciones de trabajo. Por tanto las trabajadoras deben estar representadas en todas las instancias de la gestión de los riesgos, desde su identificación hasta la evaluación de las medidas implementadas.

Conseguir la participación

Conseguir la participación y el involucramiento del personal en las acciones requeridas para gestionar los riesgos de origen laboral no es una tarea sencilla, por lo que se recomienda comenzar con campañas de sensibilización e información, considerando al menos estos componentes:

Motivar

Las personas adultas se implican cuando tienen la posibilidad de participar, partiendo de la base que participar quiere decir tomar la palabra y que las opiniones tengan un impacto sobre las actuaciones. Las trabajadoras tienen un conocimiento extenso y práctico sobre su trabajo y como se realiza; un conocimiento que es imprescindible, insustituible y complementario del conocimiento técnico, el cual debe ser aprovechado, generando instancias que les permitan expresar sus opiniones.





BUENA PRÁCTICA

Escuchar, discutir opiniones e ideas. Cuando las trabajadoras sienten que sus ideas se tienen en cuenta, independiente de su jerarquía en la empresa, se animarán a participar más frecuentemente, aportando soluciones interesantes.

Facilitar

En muchas ocasiones la participación no es un éxito porque no existe una planificación previa de la misma. La falta de información en relación al objetivo que se persigue con su participación, el para qué, por qué y dónde se va utilizar la información, podría desmotivar el acercamiento a estas instancias. También es posible que existan trabas, como como por ejemplo, plantear las reuniones o grupos de trabajo fuera de horario de trabajo o incluso que se realicen sin considerar el horario más apropiado dentro de la jornada.

Algunos criterios a tener en cuenta pueden ser la voluntariedad, pero ante informaciones específicas, puede ser necesaria la participación de una trabajadora concreta al ser considerada informante clave, por el puesto que ocupa y/o la responsabilidad que pueda tener.

Contar con personas que faciliten esta participación puede ser una garantía de éxito. Que sean cercanas a la población trabajadora y que le transmitan confianza, pueden formar parte de las organizaciones representativas de trabajadoras y trabajadores o sindicatos. Por supuesto tendrá que tener conocimientos básicos en temáticas de prevención y en equidad de oportunidades.



BUENA PRÁCTICA

Ponlo fácil: pregunta y negocia el calendario y el horario de las reuniones así como, en base a los resultados del cuestionario, puede ser necesario diversificar los grupos de discusión, diferenciados por sexo en su composición.



Compensar

En este punto no nos referimos a una compensación económica, sino a que las trabajadoras vean que su opinión ha servido para algo, y que las medidas que ellas mismas proponen para mejorar su puesto de trabajo realmente se han tenido en cuenta.



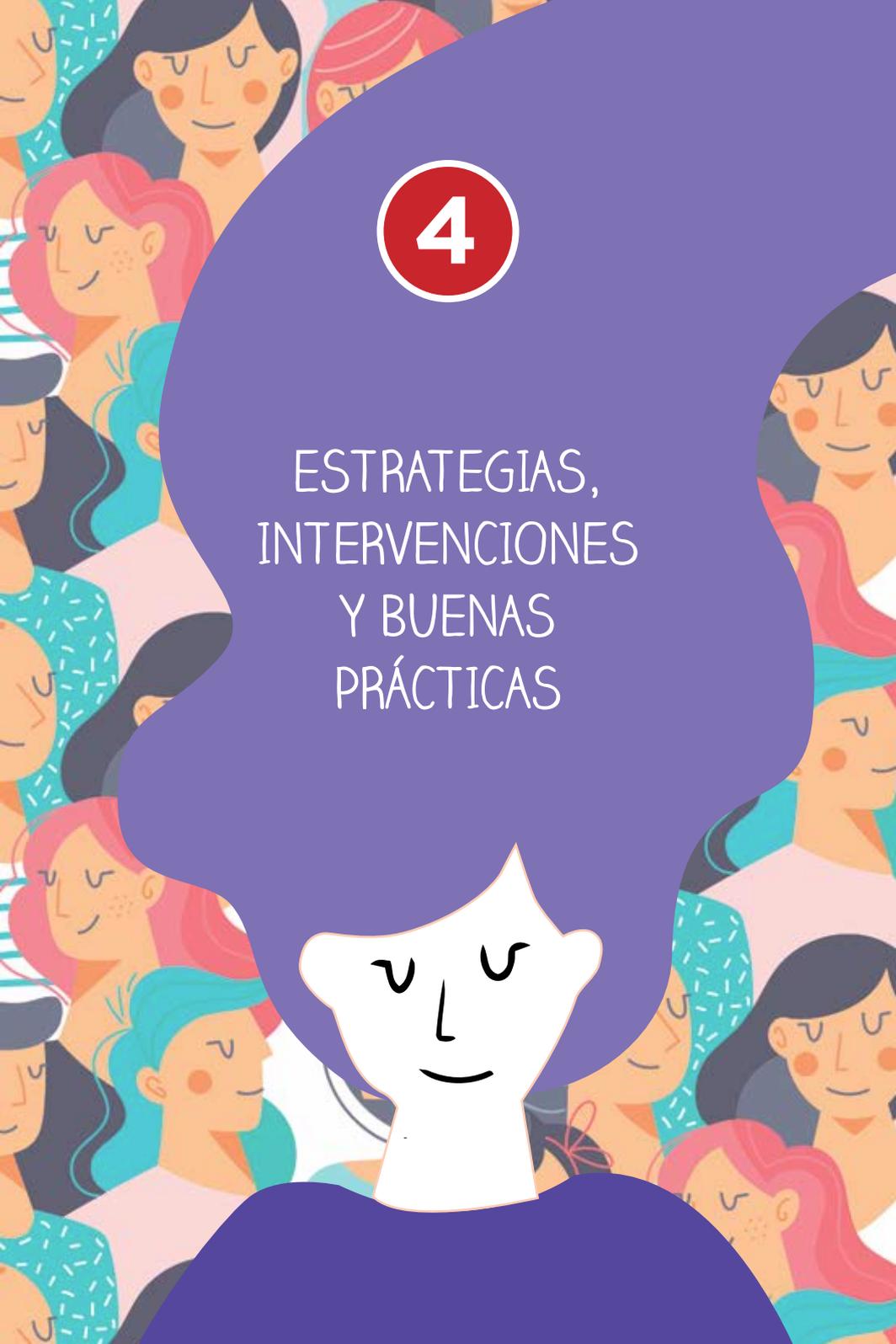
BUENA PRÁCTICA

La participación del personal es fundamental desde la definición del compromiso y objetivos, hasta la búsqueda de soluciones. Una buena práctica será crear un órgano específico en el que se vean representadas la dirección de la empresa, la representación sindical y la parte técnica, que apoye y asesore en todas las fases.



BIBLIOGRAFÍA CONSULTADA

- Caroly, S. (2016). L'ergonomie du genre : quelles influences sur l'intervention et la formation?. Perspectives interdisciplinaires sur le travail et la santé. 18(2).
- Ministerio de Salud, Gobierno de Chile. Protocolo de vigilancia de riesgos psicosociales en el trabajo 2017.
- Neus Moreno, Salvador Moncada, Clara Llorens, Pilar Carrasquer (2011). Doble presencia, trabajo doméstico-familiar y asalariado: espacios sociales y tiempos. ISTAS. UAB. http://www.ccoo.cat/salutlaboral/docs/Calaix%20Sindical/2011_doblepresenciaysalud.pdf
- Consejo de Relaciones Laborales de Cataluña Comisión de Equidad y del Tiempo de trabajo. España. Protocolo para la prevención y abordaje del acoso sexual y por razón de sexo en la empresa.
- Consejo de Relaciones Laborales de Cataluña, Comisión de Equidad y del Tiempo de trabajo. España. Guía de elaboración del protocolo para la prevención y abordaje del acoso sexual y por razón de sexo.



4

ESTRATEGIAS,
INTERVENCIONES
Y BUENAS
PRÁCTICAS

Objetivo: Mostrar experiencias e intervenciones que puedan servir de apoyo para futuras acciones.

HACER VISIBLE LO INVISIBLE, CONVERTIR
LO INDIVIDUAL EN COLECTIVO, TRANSFORMAR
LA PERCEPCIÓN EN ACCIÓN.

Ejes de la acción sindical en salud laboral CCOO



En este capítulo se presentarán experiencias de buenas prácticas y extractos de medidas que se han aplicado en diferentes empresas, de diferentes rubros y en base a su propia realidad. Estas acciones dan cuenta de estrategias que se pueden desarrollar en pro de la igualdad de oportunidades en el ámbito laboral, siendo fundamental:

- ▶ Poner de manifiesto aquello que las trabajadoras y los trabajadores piensan y sienten, haciendo pública su experiencia subjetiva de exposición a los riesgos psicosociales y sus problemas de salud tal y como los viven diariamente en sus puestos de trabajo.
- ▶ Desarrollar iniciativas y propuestas de mejora de las condiciones de trabajo involucrando a las propias personas en las acciones, enfocadas a la solución de los problemas.





BUENAS PRÁCTICAS SOBRE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN EL TRABAJO

En este apartado se presenta un listado de medidas tendientes a combatir las desigualdades en temáticas como el acceso al empleo, la promoción, la formación y la retribución entre trabajadoras y trabajadores, acompañadas de ejemplos de buenas prácticas en diferentes empresas.

N° 1	ACCESO A LA EMPRESA
Empresa: Sector confección	
Objetivo: Asegurar un proceso de selección basado en criterios objetivos y no discriminatorios para las mujeres.	
Medidas <ul style="list-style-type: none"> ▶ Base de datos de RR.HH. donde se especifican requisitos de los puestos de trabajo y la descripción de los perfiles bajo parámetros que garantizan la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres y utilizando un lenguaje no discriminatorio ▶ Registro de las entrevistas laborales elaboradas por el departamento de selección, en el que no se pregunta por aspectos personales: estado civil, cargas familiares, etc. 	

- ▶ Formar al equipo directivo, al Departamento de Recursos Humanos, al comité de selección etc. en igualdad de oportunidades y en gestión de recursos humanos desde una perspectiva de género.
- ▶ Redactar una declaración de principios que contenga las directrices que deben seguirse para evitar cualquier tipo de discriminación en el proceso de selección. Por ejemplo:
 - Elaborar preguntas que se deban vincular con los requerimientos del trabajo y no con la situación personal o familiar.
 - Eliminar cualquier criterio en las bases de reclutamiento que indirectamente discriminen a las mujeres en el acceso. Por ejemplo: exigir una altura determinada.
- ▶ Confeccionar anuncios y demandas de empleo de puestos vacantes en los que las ofertas de trabajo se anuncien con lenguaje no sexista y con mensajes que inviten explícitamente a las mujeres a presentarse para ocupar puestos u ocupaciones tradicionalmente masculinas.

N° 2

PROMOCIÓN PROFESIONAL

Empresa: Proveedor de maquinaria industrial.

Objetivo: Aumentar la contratación de mujeres en puestos con escasa representación para promover el equilibrio en el personal entre hombres y mujeres

Medidas:

- ▶ Establecer en las bases de las promociones internas que, a igualdad de méritos y capacidad, tengan preferencia las personas del sexo menos representado.
- ▶ Construir o habilitar vestuario femenino en taller para facilitar la futura incorporación de mujeres a puestos de taller.
- ▶ Facilitar la promoción interna de todo el personal antes que cubrir las vacantes con convocatorias externas o personal externo a la empresa, especialmente de mujeres para ocupar los puestos de responsabilidad cuando son ocupados mayoritariamente por hombres.
- ▶ Ofertar cursos dirigidos a mujeres que las habilite para ocupar puestos de responsabilidad.
- ▶ Elaborar un listado de mujeres que se identifiquen como “promocionables”.
- ▶ Establecer objetivos mínimos de promoción de mujeres.

- ▶ Establecer topes horarios de cumplimiento obligatorio para todas las categorías profesionales, de modo que la promoción no se traduzca en una mayor dificultad para la conciliación con la vida personal y familiar. Por ejemplo: eliminar cualquier criterio como disponibilidad horaria para ocupar los puestos de responsabilidad.
- ▶ Diseñar programas de información y motivación para impulsar la participación de las trabajadoras en los procesos de promoción profesional.

Nº 3

REMUNERACIÓN

Empresa: Construcción de vehículos ferroviarios y elementos de infraestructura.

Objetivo: Vigilar que las distinciones en el tratamiento retributivo de las trabajadoras y los trabajadores obedezca efectivamente a razones objetivas y justificadas y no por razón de sexo.

Medidas

Analizar anualmente los salarios que perciben las trabajadoras y los trabajadores de la empresa. Estos análisis deben consistir en:

- ▶ Eliminar las diferencias identificadas que no respondan a razones justificadas. Aplicar medidas correctoras si se detecta un desequilibrio retributivo por razón de sexo.

- ▶ Regular una estructura retributiva, clara y transparente, a fin de facilitar su control anti-discriminatorio, incluyendo la definición y condiciones de todos los extras y complementos salariales y anulando cualquier especificación en su aplicación que implique una diferencia basada en el tipo de contrato, la categoría profesional o la antigüedad en la empresa.
- ▶ Comparar el salario de mujeres y hombres que realizan el mismo trabajo, puestos de valor considerados equivalentes o realizan trabajos que se valoran con el mismo criterio.
- ▶ En todo lo relativo a los complementos salariales, como bonos, que estén condicionados a la productividad, a la presencia en el trabajo, o al absentismo, es muy importante considerar que se establezca que los días de permiso de paternidad, maternidad, acumulación por lactancia, al igual que las faltas de las trabajadoras víctimas de violencia de género no se considerarán absentismo y/o contarán como días efectivos. De esta manera no se penaliza económicamente estas situaciones.



Empresa: Vigilancia privada

Objetivo: Facilitar el acceso de mujeres y hombres a especialidades formativas diferentes a las relacionadas con su puesto de trabajo como estrategia que contribuya a equilibrar su presencia en las categorías feminizadas y masculinizadas.

Medidas:

- ▶ Establecer medidas preventivas, como, por ejemplo, la reserva de un porcentaje para el personal femenino en los cursos de capacitación para los procesos de promoción en puestos operativos.
- ▶ Programar acciones formativas específicamente dirigidas a trabajadoras para facilitar su promoción a puestos de responsabilidad y a categorías profesionales u ocupaciones en las que estén sub representadas.
- ▶ Colaboraciones con entidades para organizar cursos de formación dirigidos exclusivamente a mujeres que las capacite para ocupar puestos o categorías mayoritariamente masculinizadas.
- ▶ Facilitar el acceso a cursos para el personal que se reincorpora tras un permiso de paternidad, maternidad, así como a mujeres víctimas de violencia de género se hayan visto obligadas a optar por la suspensión de la relación laboral, especialmente cuando esté próxima su reciente reincorporación.

Nº 5

SALUD LABORAL

Empresa: Construcción de vehículos ferroviarios y elementos de infraestructura

Objetivo: Incorporar la perspectiva de género en la aplicación del Plan de Prevención, Plan de emergencia, así como cualquier otra obligación referente a la prevención de riesgos laborales.

Medidas:

- ▶ Potenciar el diseño de programas de promoción de salud, prevención y diagnóstico precoz de enfermedades específicas de la mujer.
- ▶ Realizar una evaluación desde una perspectiva de género poniendo especial atención a la prevención de los riesgos específicos que afectan a trabajadoras tales como los riesgos psicosociales, riesgos ergonómicos y riesgos laborales durante el embarazo y la lactancia.
- ▶ Desarrollar las correspondientes actuaciones preventivas y articularlas en el Plan de Prevención de Riesgos laborales.

N° 6

ELEMENTOS DE PROTECCIÓN PERSONAL**Empresa:** Minería**Objetivo:** Transversalizar el enfoque de género en todos los procesos y niveles de la organización.**Medidas:**

Los elementos de protección personal serán acordes a las necesidades de hombres y mujeres:

- ▶ Los elementos de protección personal, son acordes a las necesidades de hombres y mujeres, entre los que se encuentra ropa de seguridad específica para mujeres (trajes ignífugos y antiácidos) y vestimenta de seguridad especialmente elaborada para mujeres embarazadas.
- ▶ No se establecerá ninguna diferencia entre la ropa que se entregue al personal de uno u otro sexo, permitiendo que se pueda optar libremente por la que resulte más cómoda.
- ▶ Adaptar el vestuario a las características físicas especiales de la mujer en estado de gestación.



Nº 7

CONCILIACIÓN EN EL TRABAJO

Empresa: Aseguradora

Objetivo: Generar un compromiso con las personas, en general con la igualdad y en particular con la conciliación.

Medidas:

- ▶ Jornada laboral de 8:00 a 15:00 horas por cuidado de hijo e hija menor de cinco años sin reducción del sueldo.
- ▶ Flexibilidad de entrada y salida de dos horas
- ▶ Ayudas económicas: por nacimiento de hijo e hija con discapacidad, estudios para el personal, paga extra por matrimonio o pareja de hecho, por familiares a cargo con dependencia.

Empresa: Tres áreas de negocio: Adhesivos, Selladores y Recubrimientos Especiales; Cosmética y Cuidado Personal; y Detergentes y Cuidado del Hogar.

Objetivo:

Romper con el tabú de que las medidas de conciliación van dirigidas casi con exclusividad a las mujeres.

Medida:

La empresa amplía en 15 días adicionales el permiso de paternidad establecido, a su exclusivo cargo. Los empleados de la empresa, por tanto, disfrutan hasta un total de 28 días tras el nacimiento, o adopción, de una hija o hijo.

Adaptación de la jornada

- ▶ Impartir la capacitación, en la medida de lo posible, en horario laboral o en su defecto con una fórmula mixta (parte en horario laboral y parte fuera del mismo) para facilitar la asistencia a personas con responsabilidades familiares.
- ▶ Establecimiento de una bolsa de horas retribuidas para acogerse a permisos o licencias no reconocidas legalmente.
- ▶ Eliminar en lo posible la prolongación de la jornada ordinaria de trabajo. En el caso de tener que realizarse, posibilitar la elección entre el cobro de horas extraordinarias o su compensación en tiempo libre.
- ▶ Establecer ayudas económicas por gastos de cuidado de dependientes durante las jornadas de capacitación cuando éstas no se realicen dentro de la jornada laboral.
- ▶ En concurso de traslados, otorgar prioridad a las personas trabajadoras con cargas familiares en la elección de centro de trabajo.

Sistema de turnos

- ▶ Dar preferencia en la elección de turno y períodos de vacaciones a personas que tengan responsabilidades familiares.
- ▶ Establecer turnos de trabajo adaptados a los horarios escolares.
- ▶ Posibilitar a víctimas de violencia de género la elección de turnos debido a su situación más vulnerable y mientras dure su proceso inicial.

Acciones transversales

- ▶ Realizar estudios de detección de necesidades en materia de conciliación de la vida laboral, personal y familiar del personal y adoptar las medidas necesarias que mejoren las carencias detectadas.
- ▶ Difundir y garantizar que todos estos derechos sean accesibles a todo el personal, independientemente del sexo, modalidad contractual o antigüedad
- ▶ Para impulsar la corresponsabilidad de las responsabilidades familiares entre mujeres y hombres, fomentar campañas específicas de sensibilización dirigidas a los hombres para que hagan usos de medidas y derechos laborales de conciliación.
- ▶ Establecer un servicio de transporte que recoja a los hijos o hijas del personal de centro de trabajo para trasladarlos a los centros educativos.

N° 8

**ACOSO SEXUAL Y ACOSO LABORAL
POR RAZÓN DE SEXO****Empresa:** Sector farmacéutico

Objetivo: Promover y garantizar el respeto a los derechos humanos de las personas que trabajan en la empresa, mediante la erradicación de toda forma de discriminación y violencia en la vida organizacional de la empresa.

Medidas:

- ▶ Desarrollo de procedimientos específicos para detectar y sancionar el acoso laboral y sexual.
- ▶ Creación del cargo “agente por la igualdad”, cuya función es escuchar y aconsejar a las personas afectadas por estos actos.
- ▶ Campañas de sensibilización del personal sobre la gravedad del problema. Además, se ofrece una educación informal basada en la igualdad y no en la discriminación por razón de sexo.

Otras medidas:

- ▶ Elaboración de una declaración de principios con el objetivo de mostrar el compromiso, conjuntamente asumido por la dirección y la representación sindical (en el caso de que exista tal representatividad), para la prevención y eliminación del acoso por razón de sexo y del acoso sexual.

- ▶ Comunicación efectiva de la declaración de principios a todo el personal, incidiendo en la responsabilidad de cada una de las partes en garantizar un entorno laboral exento de acoso, fomentando de esta manera un clima en el que éste no pueda producirse.
- ▶ Elaborar, un protocolo de prevención y actuación en caso de acoso sexual y/o moral, el que debiera considerar un plan de difusión del mismo a todo el personal que incluya una declaración de principios de la empresa contra el acoso sexual y moral, definición de ambos conceptos y la tipología de acoso que se dan en el mercado laboral, ejemplos ilustrativos de este tipo de conductas, establecimiento de un procedimiento de actuación y referencias normativas, garantizando en todo momento la urgencia en resolución y la confidencialidad la prohibición de cualquier tipo de represalias hacia cualquiera de las personas que intervengan en el mismo.
- ▶ Difusión a la plantilla del protocolo de acoso sexual y/o moral definido por la empresa a través de folletos o cualquier medio de comunicación que se estime oportuno.
- ▶ Garantizar la participación de representantes de los trabajadores en la comisión instructora encargada de tramitar el proceso.

Empresa: Catering

Objetivo: Establecer canales de información permanentes sobre la integración de la igualdad de oportunidades en la empresa.

Medida:

- ▶ Introducir en la web y la intranet un espacio específico para informar sobre la política de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la empresa.
- ▶ Difundir el plan de igualdad en el informe a nivel internacional, su ejecución y resultados.
- ▶ Informar a las empresas colaboradoras de la compañía de su compromiso con la igualdad de oportunidades.
- ▶ Difusión del Plan de igualdad a todo el personal.
- ▶ Campaña de información a todo el personal sobre el compromiso de la empresa para promover la participación de las mujeres en la organización.
- ▶ Elaboración de un manual de comunicación no sexista para las comunicaciones internas y externas de la empresa, y revisión de los documentos y las publicaciones generales de la empresa para evitar un lenguaje y una imagen sexista.
- ▶ Revisión y corrección de los textos del convenio colectivo y toda la documentación, formularios de la empresa en un lenguaje no sexista.

UNA ORGANIZACIÓN SEGURA, SALUDABLE E IGUALITARIA

Tomando como referencia el Protocolo de Vigilancia de los Riesgos Psicosociales en el Trabajo y, por lo tanto, de la necesidad de partir de una evaluación de riesgos psicosociales, en este apartado se describen medidas preventivas, complementadas con las descripciones de buenas prácticas y ejemplos de intervenciones en empresas.

La información se presenta a modo de tabla con los siguientes objetivos:

- ▶ Mostrar las dimensiones y sub dimensiones más alteradas que se han ido narrando en las distintas guías de “Mujer y Salud Laboral”, las cuales se resumen en las siguientes: Exigencias psicológicas emocionales; Esconder emociones; Influencia, Posibilidades de Desarrollo, y Doble Presencia.
- ▶ Describir la definición, el origen y las medidas preventivas por cada sub dimensión de los riesgos psicosociales.
- ▶ Describir casos de buenas prácticas, en los cuales se puede evidenciar una bajada en cada uno de los riesgos psicosociales descritos.

Exigencias emocionales y de esconder emociones**DEFINICIÓN**

Exigencia de mantenerse emocionalmente distante en situaciones de trabajo en las que hay que relacionarse a nivel personal con usuarios, y en el cual es necesario mantener una actitud determinada (neutral, de autoridad, etc.), escondiendo así las emociones propias, independientemente de la actitud del usuario o usuaria.

En puestos de trabajo de atención a las personas, estas exigencias forman parte de la naturaleza de las tareas y no pueden ser eliminadas. El desarrollo de habilidades y de estrategias de protección para su manejo y la disminución del tiempo de exposición representan vías de prevención importantes.

Algunos ejemplos son los trabajos en que se espera algún cambio conductual respecto a los tratos (pacientes, alumnos, clientes), o cuando el trabajo implica exigencias personales o de ayuda (usuarios de servicios sociales, internos en cárceles, usuarios de servicios médicos), o cuando la vida de otro depende de las acciones del trabajador (rescatistas, funcionarios de urgencia), o incluso cuando las personas usuarias pueden agredir a la trabajadora o trabajador (conductores de buses urbanos, gendarmes, personal de hospitales psiquiátricos).

ORIGEN

- ▶ Principalmente en ocupaciones de atención de público o de cuidado o instrucción de personas.
- ▶ El riesgo también se asocia con la carga de trabajo (tiempos y ritmo de trabajo) y con la posibilidad de controlar los tiempos de exposición por parte del trabajador y trabajadora
- ▶ Se asocia a la relación con superiores o incluso con compañeros y compañeras de trabajo, con empresas proveedoras o ante políticas de mala gestión de personal, liderazgos autoritarios, o condiciones de trabajo abusivas.

MEDIDAS PREVENTIVAS

- ▶ Facilitar la adquisición y el desarrollo de habilidades y de estrategias de manejo emocional, mediante procesos de capacitación específica (control emocional que permita equilibrio entre sobre implicación e indiferencia, asertividad, etc.) y tiempo para ello.
- ▶ Disminuir el tiempo de exposición, por ejemplo, estableciendo límites de casos o consultas para atender y pausas.
- ▶ Desarrollar grupos de terapia y facilitar el tiempo para ello.
- ▶ Establecer protocolos de resolución de conflictos con clientes o usuarios; clarificando las acciones a seguir por las personas que los tengan que atender, y los mecanismos de apoyo de las jefatura y compañeros y compañeras de trabajo que pueden requerir.

- ▶ Mejorar la calidad de liderazgo de las jefaturas para que den el apoyo que las personas expuestas precisan.
- ▶ Desarrollar la participación del personal en las decisiones sobre el funcionamiento cotidiano de su departamento y su día a día laboral.

1.2. Ejemplo de buena práctica para la dimensión “exigencias psicológicas”

Empresa: Juegos de Azar

Puesto de trabajo: crupier

Problema: conflictos clientes

Intervención: Protocolo de actuación ante agresiones de terceras personas. Ante la alta incidencia de agresiones que sufren sobre todo las trabajadoras, la dirección de la empresa y la representación sindical confeccionan un procedimiento ante este tipo de riesgos, en el que se establecen los objetivos, las responsabilidades, la tipificación de agresiones, el procedimiento en sí de actuación ante una agresión, pero destacamos sobre todo las medidas preventivas que en él se recogen:



1. Se evaluará el riesgo de violencia de terceros de aquellos puestos afectados, dentro del marco de los riesgos psicosociales.

2. Realizada la evaluación se adoptarán las medidas preventivas necesarias, pudiéndose considerar las siguientes:
 - **Medidas referentes al entorno de trabajo como iluminación adecuada en todas las instalaciones** de forma que las trabajadoras y los trabajadores puedan salir o pedir ayuda y que facilite la identificación de la persona agresora; en las zonas de juego se colocarán botones de pánico con señal luminosa para que la trabajadora pueda advertir al jefe de sala.

 - **Medidas referentes al procedimiento de trabajo:** garantizar que el número de personas es apropiado para cada tarea y para cada momento del día; informar al personal adecuadamente acerca de los procedimientos y sistemas de trabajo; diseñar programas de atención a los clientes y llevar una gestión adecuada para atender correctamente los reclamos; cerciorarse que sea el personal con más experiencia o menos vulnerable el que desarrolle tareas con más riesgo; rotar o aumentar el número de personas para tareas con riesgo de violencia de terceros y que dispongan de sistemas de comunicación; implantar planes de emergencia sencillos y concretos

sobre cómo proceder y a dónde acudir en caso de incidente (teléfonos de emergencia, señales determinadas al responsable directo o a otras personas, botón del pánico, etc.); facilitar las instrucciones básicas sobre cómo actuar en situaciones de emergencia; disponer de personal de seguridad preparado para atender ante situaciones de agresión.

- La empresa proporcionará la capacitación necesaria y específica relacionada con el riesgo de violencia de terceros a todo aquel personal afectado por este riesgo, ya sea directamente (persona agredida) o indirectamente (jefaturas y dirección de la empresa). Para ello, se elaborarán programas informativos y formativos periódicamente.



2.

TRABAJO ACTIVO Y DESARROLLO DE HABILIDADES

INFLUENCIA

DEFINICIÓN

Margen de decisión o autonomía respecto al contenido (lo que se hace) y las condiciones de trabajo (cómo se hace). Incluye secuencia de la tarea, métodos a utilizar, tareas a realizar, cantidad de trabajo, horarios y elección de personas con las cuales compartir el trabajo.

Posibilidades de desarrollo

Oportunidades que ofrece el trabajo para poner en práctica y desarrollar los conocimientos y habilidades que tiene la persona, y el grado de monotonía de la tarea.

ORIGEN

- ▶ Grado de participación en las decisiones críticas de la tarea cotidiana, en particular sobre la cantidad de trabajo a realizar, los métodos más adecuados, el ritmo al que trabaja y las personas de labor.
- ▶ El grado de autonomía está relacionado con la forma en que se afronta la carga de trabajo y con las posibilidades de desarrollo (una alta carga de trabajo acompañada de alta autonomía en la ejecución no se vivencia como agobio sino más bien como desafío y aprendizaje).

- ▶ Mayor riesgo asociado a trabajos monótonos, repetitivos, sin variedad.
- ▶ Se asocia a la posibilidad de controlar la tarea por parte del trabajador. Menor influencia, menores posibilidades de desarrollo.
- ▶ Trabajos complejos, de mayor exigencia, permiten desarrollo personal siempre que vayan asociados a capacitación y mayor influencia.

MEDIDAS

- ▶ Cambiar los métodos de trabajo para que estos sean más participativos, permitiendo un mayor nivel de autogestión, posibilidades de aplicar y aprender habilidades y conocimientos, y autonomía. Se trata de desarrollar la participación directa de los trabajadores y las trabajadoras en la toma de decisiones relacionadas con la realización de sus tareas y las de su departamento o unidad. Para ello introducir formas de participación directa delegativa o consultiva:
 - *Participación directa consultiva:* la dirección consulta sobre aspectos de su cotidianidad laboral (mejora del proceso productivo o de servicio, compras, reformas, etc.) y se reserva la decisión de implementar sus propuestas.
 - *Participación directa delegativa:* la dirección cede al personal (de forma individual o grupal) la decisión sobre cómo realizar las tareas (los métodos a utilizar, su planificación, tecnología, etc.).

- ▶ Reconstruir los procesos de trabajo excesivamente parciales y estandarizados para hacer que las tareas sean más complejas y su realización más creativa. Se trata de analizar las tareas que se realizan en otros puestos/ departamentos que se conectan a las tareas del puesto con problemas de exposición y sumarlas (por ejemplo: tareas de planificación -de materiales necesarios-, de mantenimiento de tecnología o de herramientas, tareas de soporte administrativo, tareas de puestos de logística o almacén, etc.).



3.

DOBLE PRESENCIA**DOBLE PRESENCIA****DEFINICIÓN**

Intranquilidad provocada por las exigencias domésticas que puedan afectar el desempeño laboral. Es más frecuente en las mujeres, por lo que se produce una inequidad de género.

ORIGEN

Jornadas extensas, horarios incompatibles con la vida personal o familiar (fines de semana, feriados), turnos nocturnos, horarios rígidos, normas rígidas para permisos o vacaciones.

MEDIDAS

- ▶ Facilitar la disponibilidad del calendario y los horarios laborales anualmente, y evitar las modificaciones no planificadas.
- ▶ Establecer mecanismos de flexibilidad horaria a favor de las necesidades de la persona trabajadora: flexibilidad de entrada y salida con amplios márgenes, establecer días y horas de libre disposición o asuntos propios, permitir el teletrabajo, potenciar la jornada continuada, etc.

- ▶ Asegurar que las cargas de trabajo están en niveles razonables en relación al tiempo de trabajo. Ampliar los permisos, por ejemplo, para acompañar a las personas de la familia de primer grado de consanguinidad.
- ▶ Establecer de manera formal facilidades para cuando algún colaborador deba responder a alguna contingencia familiar o doméstica, si estas existen procurar comunicarlas de manera oportuna con el objetivo de que todos los colaboradores tengan acceso a ellas y las conozcan.



3.1 Ejemplo de buena práctica para la dimensión “Doble presencia”

Empresa: sector farmacéutico oftalmología

Puesto: todos los departamentos

Dimensiones y sub dimensiones: doble presencia



Intervención: La empresa y la representación sindical conscientes que gestionar correctamente la doble presencia implica mayor motivación, producción, mayor eficacia y eficiencia del trabajo, disminución del absentismo y retención del conocimiento, optan por la adopción de las siguientes medidas: en áreas no operativas, se propone flexibilizar el horario diario y horario intensivo los viernes; acumulación de lactancia con variaciones; implementación de permisos fuera de convenio; acceso a permisos particulares; facilitación de la movilidad con transporte público hasta la empresa; utilización del servicio de comedor independientemente del turno de trabajo. Por otra parte, se modifica la forma de uso de los 3 días de libre disposición que por convenio tiene derecho el personal de manera que exista una mayor flexibilidad en su disfrute pudiéndose utilizar de forma fraccionada por hora, de esta manera se crea una bolsa de horas que los trabajadores y las trabajadoras pueden ir utilizando cuando lo necesiten previa comunicación, siete días antes, a la dirección de la empresa. De esta misma forma se gestiona el exceso de jornada que pueda generarse por necesidades de la producción.

BIBLIOGRAFÍA CONSULTADA

- Planes de igualdad de las empresas referenciadas accesibles en: www.ccoo.es
- Guía de buenas prácticas “Medidas más eficaces para la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres” Subdirección General para la Igualdad en la Empresa y la Negociación Colectiva Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades Secretaría de Estado de Servicios Sociales e Igualdad MINISTERIO DE SANIDAD, SERVICIOS SOCIALES E IGUALDAD 2017. Disponible en: http://www.igualdadenlaempresa.es/recursos/monograficos/docs/BBPP_mejores_medidas_para_igualdad.pdf
- GUÍA PRÁCTICA Cómo elaborar un Plan de Igualdad. Secretaría de la Mujer de CCOO de Andalucía 2013. Disponible en: http://www2.fsc.ccoo.es/comunes/recursos/110/doc178181_Guia_practica_Como_hacer_un_plan_de_igualdad.pdf
- Buenas prácticas en la negociación de los planes de igualdad, Secretaría Confederal de la Mujer de CCOO. 2010. Disponible en: <https://www.ccoo.es/6918e63ff199c57c96496fd7703597f7000001.pdf>

- Catálogo de buenas prácticas sobre acciones que promueven la igualdad de género en el sector privado y en áreas industriales. Disponible en: https://www.giz.de/en/downloads_els/giz2018-es-cat%C3%A1logo%20de%20buenas%20pr%C3%A1cticas%20g%C3%A9nero.pdf



**MUTUAL DE
SEGURIDAD
CChC**



Av. Bernardo
O'Higgins 194
Santiago - Chile

