

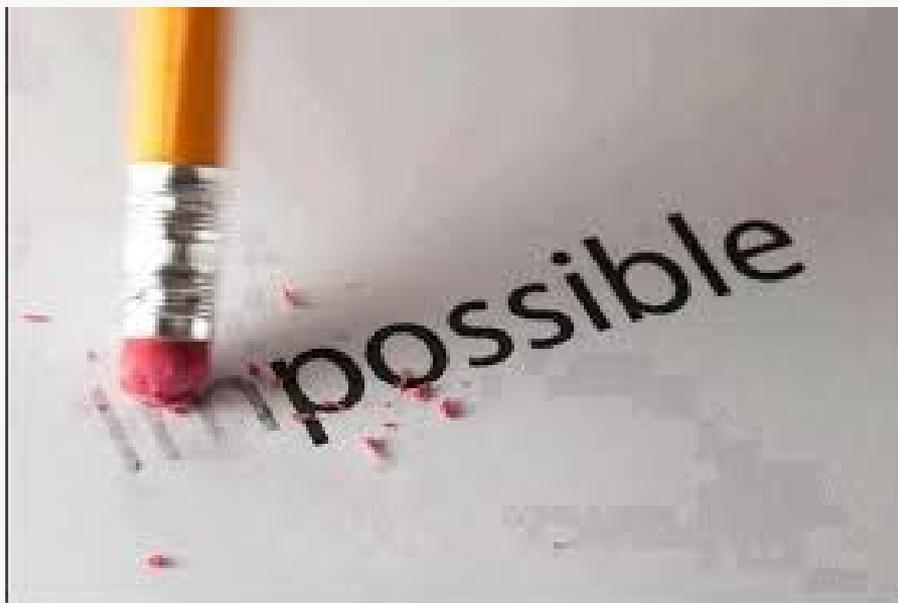
Casos de éxito en la integración de las políticas de igualdad y la prevención de riesgos psicosociales

Prevención de riesgos laborales y perspectiva de género

- ¿Qué experiencias tenéis en relación con los riesgos psicosociales en relación con la perspectiva de género?
- ¿Cómo es la cooperación con igualdad?



Tenemos un reto



Definiendo "Riesgos Psicosociales" en la Salud Laboral

El punto de partida son los Factores Psicosociales, definidos por la OIT/OMS en 1984 como:

"aquellas condiciones presentes en una situación de trabajo, relacionadas con la organización, contenido y realización del trabajo susceptibles de afectar tanto al bienestar y la salud (física, psíquica o social) de los trabajadores como al desarrollo del trabajo"



PRL y perspectiva de género

El objetivo primordial es lograr una igualdad sustantiva.

¿Cómo?

- Necesidad de ir más allá de la igualdad formal
- Identificación y corrección de prácticas discriminatorias
- Sesgos inconscientes
- Desventajas estructurales



Debemos de trabajar la igualdad de manera **transversal** para integrar esta perspectiva en políticas y acciones



PRL y perspectiva de género



Exposición y la Vulnerabilidad

- Segregación Laboral
- Roles y Estereotipos de Género
- Desigualdades de Poder
- Valoración del Trabajo



¿Qué y cómo evaluamos? Nuestra experiencia



- Métodos
- Limitaciones
- Sesgos
- ...



Casos de éxito: Obligación vs Convencimiento

Enfoques Superficiales o Aislados

Barreras Culturales y Organizacionales "Ceguera al género" o visión androcéntrica en la Prevención de Riesgos Laborales (Resistencia a modificar normas y prácticas establecidas).

Cumplimiento Meramente Formal

Evaluación de riesgos como trámite burocrático (marcar la casilla. No se traduce en una prevención real y transformadora.

Acciones Fragmentadas: Perspectiva de género tratada como "módulo aislado" y no integrada transversalmente. Eficacia limitada de las medidas preventivas.

Claves de la Integración Exitosa

Compromiso Directivo Fuerte y Visible. Imprescindible un liderazgo claro, visible y sostenido por la alta dirección. Asignación de recursos adecuados

Integración Transversal (Mainstreaming) de la Perspectiva de género. Análisis de cómo roles y estereotipos afectan a *toda* la plantilla, no solo protección de la maternidad

Cambio de Paradigma y Cultura Organizacional. Abandono de enfoques "neutros"; reconocimiento activo de diferencias y desigualdades de género. Capacidad de autocrítica y apertura al cambio.

Aprovechamiento de Sinergias y Coordinación Interdepartamental. Colaboración activa entre PRL, Recursos Humanos, responsables de Igualdad y dirección. Coordinación fundamental entre Planes de Igualdad y Planes de Prevención.

Participación real y equilibrada de la plantilla: una participación real y significativa de mujeres y hombres en todo el proceso preventivo.

Enfoque Orientado a la Eficacia y el Bienestar (Más allá del Cumplimiento): Entender la Perspectiva de género como inversión estratégica: mejora del bienestar, productividad, reducción de costes. Objetivo: "prevención real y transformadora"



Muchas gracias

