
La **Perspectiva de Género** nos permite poder señalar diferencias y situaciones de discriminación a todos los ámbitos de decisión laboral. No hacerlo tiene como consecuencia que se descuiden riesgos reales, especialmente para la salud de las mujeres.

El **objetivo** de este tríptico es sensibilizar en igualdad como elemento clave para construir una sociedad que respete la necesidad de conciliar los compromisos laborales y familiares.



PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

DESDE UN ENFOQUE DE GÉNERO



CONTACTO

965 350 000 EXT. 3
Calle Jubilados, s/n,
03380 Bigastro, Alicante
igualdad@aytobigastro.es
www.bigastro.es

TIPOS DE DESIGUALDAD

Algunos de los principales aspectos que condicionan la **desigualdad de género** en las empresas:

Remuneración desigual por misma labor.

Estrategia de **reclutamiento desfavorable** (Ej. preguntar si se tiene intención de tener hijos/as).

Promoción y/o progresión profesional preferencial que favorece a los hombres en relación a las mujeres (sectorización).

Dificultades en la conciliación de vida para el cuidado de familiares, así como excedencias del puesto de trabajo.

Mayor precariedad que los hombres en las condiciones y contrataciones laborales (Ej. falta de estabilidad laboral o contratación temporal asociada al embarazo u otros).

Despido sexista por hacer un reclamo de trato desigual en el trabajo.

Situaciones de acoso sexual o promover puntos de vista cosificadores a partir de estereotipos de género obsoletos sobre hombres o mujeres de forma permanente.



La igualdad de género se refiere a igualdad de trato y acceso a oportunidades y recursos de la empresa a toda persona sin distinción. Incluye oportunidades de promoción, aumento de sueldo, salario emocional, tipo de tareas e inclusión en procesos de toma de decisiones, principalmente.



COMO INTEGRAR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN EL ÁMBITO LABORAL

GERENCIA COMPROMETIDA

Interesándose en como integrar la igualdad de género en su empresa y que factores son de riesgo en la seguridad y salud femenina para la toma de medidas correctoras.

REPRESENTACIÓN EQUILIBRADA

Favoreciendo un reparto por igual en los puestos de dirección, mandos intermedios y entre quienes asumen responsabilidades.

EVALUACIÓN DESAGREGADA

Análisis de percances, accidentes y/o enfermedades derivadas de las condiciones materiales y organizativas del puesto laboral, teniendo en cuenta las diferencias entre mujeres y hombres.

ESTRATEGIA ERGONÓMICA

Prever las distintas características físicas entre mujeres y hombres, y sus obligaciones para adaptar las instalaciones y jornada de trabajo, eligiendo las medidas de protección y conciliación más acordes.

GARANTIZAR IGUALDAD DE TRATO

Exigiendo y demostrando tolerancia cero con cualquier comportamiento discriminatorio, sexista o que tienda a cosificar a la mujer generando una situación de acoso sexual y por razón de sexo. Se promoverá y facilitará la queja o denuncia ante este tipo de violencia.