



Gestión preventiva con Perspectiva de Género:

DIGEN y el reto del retorno al trabajo

DRA. SARA CORLETT

INSTITUTO UNIVERSITARIO DE
LISBOA (ISCTE)



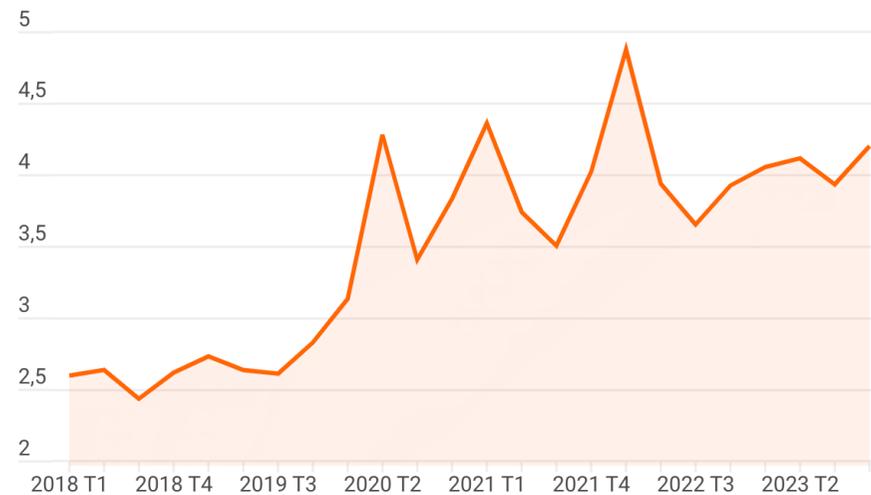
Contexto

AUMENTO BAJAS LABORALES

- 4.5 % en 2023, por encima media UE (2.5%)
- Salud mental primer motivo de baja
- Cambios demográficos

Trabajadores enfermos o con incapacidad temporal

% sobre el total de ocupados



Fuente: INE.

Contexto

AUMENTO BAJAS LABORALES

- 4.5 % en 2023, por encima media UE (2.5%)
- Salud mental primer motivo de baja
- Cambios demográficos

CONTEXTO LEGAL Y POLÍTICO

- EU-OSHA (2016) incorporación de diferencias de género
- Retorno al trabajo como línea de actuación prioritaria (Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2023-2027)
 - Incorporación de la perspectiva de género como objetivo



Retorno al trabajo y género



BAJA POR MOTIVOS DE SALUD MENTAL Y FÍSICA

- Doble carga de trabajo y repercusión sobre recuperación y retorno
- Apoyo social. Mujeres menos apoyadas y necesidades peor atendidas
- Salud mental. Los hombres atienden menos y más tarde a servicios de salud, repercutiendo en su recuperación y proceso de retorno

Retorno al trabajo y género

CONCILIACIÓN TRABAJO-FAMILIA

-Mujeres:

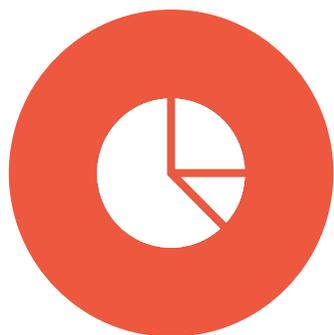
- Caída de la participación en el empleo y discriminación
- Incompatibilidad con la lactancia

-Hombres:

- Cada vez más participación
- Casos de discriminación



¿Qué es el proyecto DIGEN?



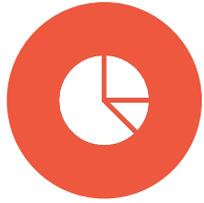
ANTECEDENTES



METODOLOGÍA



HERRAMIENTA



ANTECEDENTES



Marco estratégico de la UE sobre seguridad y salud en el trabajo 2021-2027



Estrategia de Salud Mental del Sistema Nacional de Salud

Período 2022-2026



Objetivos:

- Identificar las diferencias entre mujeres y hombres con relación a los riesgos laborales, el bienestar y la salud en el trabajo e intervenir proponiendo acciones de mejora cuando dichas diferencias se convierten en desigualdades
- Incorporar la perspectiva de género en los procesos de evaluación de riesgos y en el análisis de las condiciones de trabajo para crear puestos de trabajo saludables para todas las personas





METODOLOGÍA

- Primera fase orientada a:
 - a) **Identificación** y definición de los retos a abordar.
 - b) Consulta a informantes clave en el entorno andaluz sobre buenas prácticas (entrevistas)
 - c) Preguntas para la elaboración de herramienta de autodiagnóstico (grupos de discusión)
 - d) Divulgación y sensibilización de dichas buenas prácticas (webinars, jornadas)
- En una segunda fase se aborda **la planificación para implementar buenas prácticas**, mediante el diseño de actuaciones orientadas a entrenar, sensibilizar y familiarizar con la perspectiva de género en la promoción de la salud y el bienestar en el trabajo



HERRAMIENTA

Guía para el Diagnóstico de la Integración de la perspectiva de Género (DIGEN)

- 9 Retos que se pueden evaluar de manera independiente





HERRAMIENTA

Escala para el Diagnóstico de la Integración de la perspectiva de Género (DIGEN)

- Buena práctica: Aspectos identificados en cada reto en los que debe estar presente la perspectiva de género
- Indicador: Cómo sabremos si estamos incluyendo la perspectiva de género

**BUENA
PRÁCTICA**

Políticas de conciliación en el retorno al trabajo

INDICADOR	1	2	3	4	5	NP
¿Existen políticas de conciliación efectivas y accesibles para hombres y mujeres?						



HERRAMIENTA

Escala para el Diagnóstico de la Integración de la perspectiva de Género (DIGEN)

- **Descriptor:** elementos a través de los que podemos saber si estamos incluyendo la perspectiva de género en esta buena práctica

BUENA PRÁCTICA						
Políticas de conciliación en el retorno al trabajo						
INDICADOR	1	2	3	4	5	NP
¿Existen políticas de conciliación efectivas y accesibles para hombres y mujeres?						
Descriptor: Las políticas de conciliación tras el permiso de paternidad o maternidad (p.ej., reducción de horario, horario flexible, teletrabajo) se adecúan a la carga familiar tanto de hombres como de mujeres Se facilita la lactancia proporcionando espacios para la extracción y/o almacenamiento de la leche materna y/o flexibilizando el horario de la madre						

PUNTUACIÓN

1	2	3	4	5	NP
NUNCA	POCAS VECES	ALGUNAS VECES	BASTANTES VECES	SIEMPRE	NO PROCEDE

Herramienta DIGEN para el retorno al trabajo

✓ Este reto está conformado por 3 buenas prácticas

1. Apoyo social y organizacional en el proceso de retorno al trabajo
2. Políticas de conciliación que sean accesibles y sensibles a las cargas
3. Planes para promover la **inclusión social** de las personas que retornan al trabajo

**BUENA
PRÁCTICA**

Prácticas inclusivas

BUENA PRÁCTICA

INDICADOR

1 2 3 4 5 NP

¿Existen políticas y planes para promover la inclusión de las personas que retornan al trabajo?

INDICADOR

Descriptor:

Se contempla y apoya la reincorporación por cualquier tipo de baja laboral (p.ej., salud mental, salud física), atendiendo a sus particularidades

Se promueve la inclusión social de la persona que se reincorpora

Existen protocolos y/o canales que permiten denunciar casos de discriminación o acoso en el proceso de retorno a trabajo.

DESCRIPTORES

BUENA PRÁCTICA

Apoyo social y organizacional

BUENA PRÁCTICA

INDICADOR

1 2 3 4 5 NP

¿Se proporciona apoyo tanto a hombres como a mujeres en su proceso de retorno al trabajo?

INDICADOR

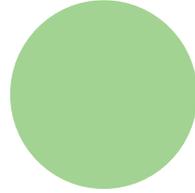
Descriptor:

Se procura apoyo emocional tanto a hombres como a mujeres en su proceso de retorno al trabajo

Los compañeros/as de trabajo muestran empatía y comprensión hacia hombres y mujeres en su retorno al trabajo

Se escuchan las necesidades expresadas de hombres y mujeres en su proceso de retorno al trabajo

DESCRIPTORES



Muchas gracias por su atención.

Pueden contactarme en sara.corlett@iscte-iul.pt

Más información:

<https://www.juntadeandalucia.es/organismos/iaprl/areas/investigacion/laogen.html>



DRA. SARA CORLETT. INSTITUTO UNIVERSITARIO DE LISBOA

