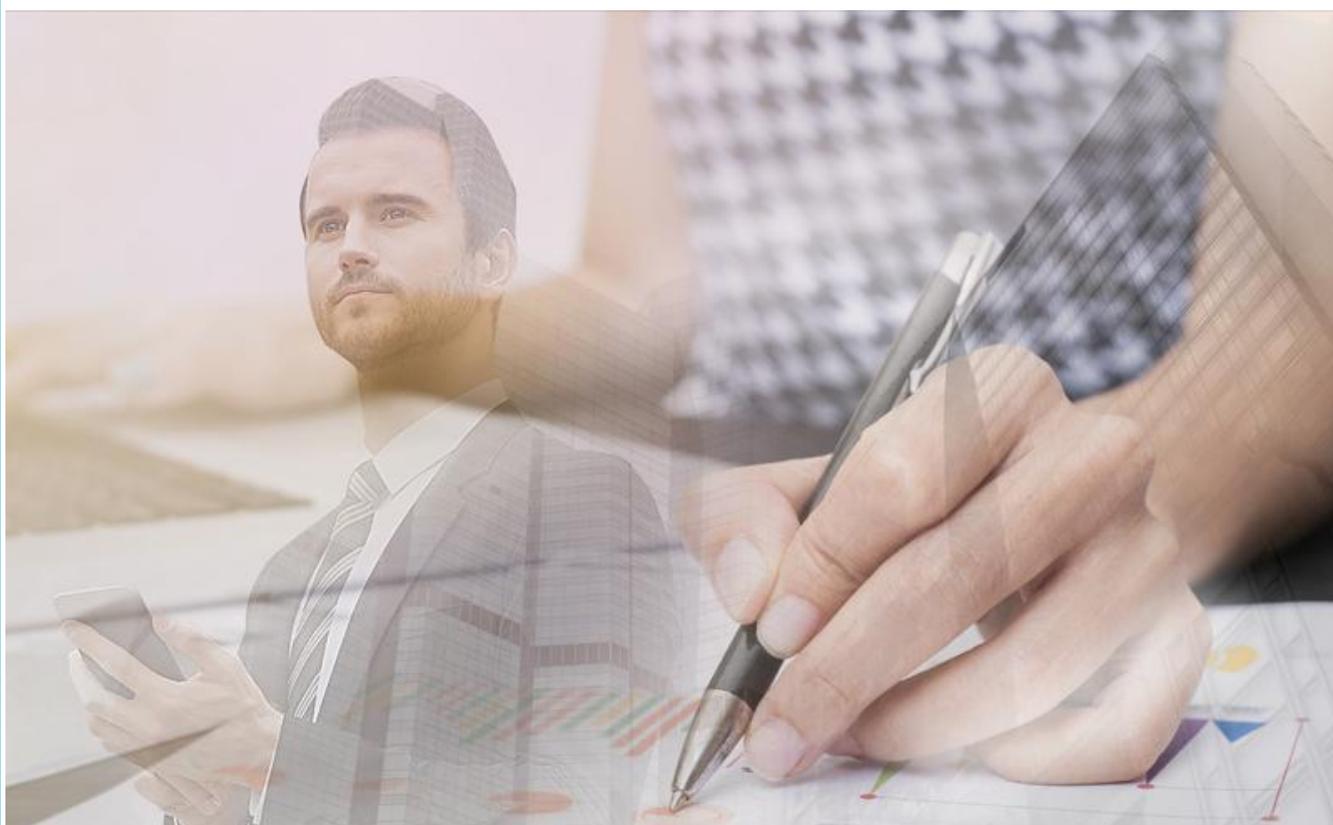




Rincón de la Salud
de Fraternidad-Muprespa

Igualdad, convivencia generacional y diversidad en la empresa saludable

Dpto. Prevención y Desarrollo de la Cultura de la Salud



Ya hemos referido que los **factores psicosociales** tienen la capacidad de afectar tanto al bienestar o la salud del trabajador como al desarrollo del trabajo y por tanto son un **factor clave a tratar en las organizaciones saludables**.

La **igualdad, la convivencia generacional y la diversidad** son aspectos muy a tener en cuenta en las organizaciones ya que **una adecuada gestión** tiene **impacto** no sólo en la **empresa** sino en la **salud, bienestar físico y psíquico de las personas**.



Un ambiente de trabajo saludable se basa en el respeto a todas las personas y es un ambiente donde:

- No se dan diferencias de trato entre hombres y mujeres.
- Se atiende a las diversas capacidades.
- Conviven las diferentes generaciones.
- Coexisten varias culturas.

Pese a los esfuerzos de la normativa internacional, comunitaria y estatal todavía no se ha conseguido que mujeres y hombres asuman el rol de corresponsables en el cuidado de la familia, por lo que con frecuencia algunos elementos tienen especial incidencia en las mujeres como el conflicto trabajo-familia, la doble presencia, la organización del tiempo de trabajo, el contenido del trabajo... lo que hace que tengan una exposición mayor a determinados factores de riesgo para su salud como el estrés laboral, el acoso laboral o el acoso sexual.

Una **organización saludable** cuenta con **políticas y programas de igualdad** tendentes a alcanzar en la organización la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, a eliminar la discriminación por razón de sexo y a considerar la diversidad de los perfiles que diferencian a las personas y que obedecen a factores como la edad, las capacidades, la cultura...

La gestión de la IGUALDAD

PASO 1: Conocer la NORMATIVA aplicable en materia de igualdad.

Las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deben adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres. Conocer la **legislación** aplicable así como lo previsto en el **convenio** colectivo en materia de igualdad te ayudará a abordar eficazmente esta cuestión en tu organización.





PASO 2: Analizar la SITUACIÓN de nuestra organización y realizar un DIAGNÓSTICO. El diseño e implantación de programas y políticas de igualdad deben partir del conocimiento de la realidad de la igualdad de mujeres y hombres en nuestra organización con objeto de detectar oportunidades de mejora y diseñar una intervención global a favor de la igualdad.

Este conocimiento lo proporciona el análisis sistemático de, entre otra, la siguiente **información**:

- La historia de la organización
- Estructura organizativa
- Acceso al empleo y condiciones laborales
- Políticas de promoción y desarrollo profesional
- Igualdad retributiva entre mujeres y hombres
- Conciliación de la vida laboral
- Ordenación del tiempo de trabajo
- Salud y Prevención de Riesgos Laborales con Perspectiva de Género
- Gestión de las Personas con Perspectiva de Género

PASO 3: Elegir y aplicar las medidas de IGUALDAD. La aplicación de una política o programa de igualdad varía en función de cada organización y sólo una vez analizada la situación de la organización podremos decidir las medidas de igualdad que podemos adoptar. Te recomendamos que la elección de las medidas sea **participada** por los empleados.

A continuación, te indicamos algunas **medidas** destinadas a favorecer y promover la igualdad:

- Incluir la igualdad y la perspectiva de género en el Plan de Prevención y en la Política de tu empresa expresando el compromiso de la Dirección al respecto.
- Implantación de **políticas y programas de igualdad** en la empresa que incluyan medidas a evitar la discriminación por razón de sexo tanto a nivel de seguridad y salud como a nivel de condiciones laborales (retribución, formación, desarrollo profesional...)

- Asegurar que las actividades preventivas consideran la perspectiva de género en todos los aspectos relacionados con la seguridad y salud y bienestar de los trabajadores (Plan de prevención, política de prevención, evaluación de riesgos, elección de equipos y métodos de trabajo, sustancias y preparados químicos, organización del trabajo...).
- Establecimiento de **normas claras que prohíban las prácticas discriminatorias.**
- Establecimiento de **protocolos de prevención y actuación e investigación antes situaciones de acoso** sexual y por razón de sexo.
- **Comunicar, informar y sensibilizar** a todas las personas de la empresa sobre el compromiso de la organización con la **igualdad** y las acciones planificadas y realizadas.

Ten en cuenta que la igualdad debe considerarse de forma **transversal**, implicando a todas las áreas de gestión de la organización y a todas las personas.

La gestión de la DIVERSIDAD

La gestión de la diversidad es una estrategia integral basada en la creación de una **población laboral de perfiles diversos** en la organización.

Una **organización saludable** atiende a los perfiles diversos de su organización con el fin de integrar a todos sus recursos humanos (considerando sus preferencias y necesidades diversas) y avanzar hacia objetivos comunes y compartidos; hacer coincidir los valores, estructura y objetivos corporativos.

PASO 1: Conocer sus BENEFICIOS. Saber porqué es importante gestionar la diversidad en el modelo de empresa saludable, le ayudará a que en su organización se integre ésta de **manera habitual**.

PASO 2: Analizar la SITUACIÓN de nuestra organización y realizar un DIAGNÓSTICO. Una adecuada gestión de la diversidad requiere de un análisis y diagnóstico de situación que deben partir del conocimiento tanto de la legislación y las medidas previstas en el convenio colectivo aplicable como de la propia organización; análisis de la edad, género, procedimientos de selección y promoción, igualdad de oportunidades, análisis de la comunicación (inclusiva, no sexista...), etc.

Conocer la **situación de partida** y conocer la diversidad existente en nuestra empresa permite definir las medidas de mejora a implantar.

PASO 3: GESTIONAR la diversidad Preventivamente. La gestión de la diversidad tampoco es igual en todas las organizaciones. El diagnóstico de situación anterior te permitirá poner el foco en aquellas medidas que debes implantar en tu organización.

En este sentido también son variadas las **medidas** que pueden adoptarse en las organizaciones para **gestionar adecuadamente la diversidad** en las organizaciones. A continuación, te indicamos algunas sobre las que puedes trabajar en tu organización:

- Definir y sistematizar los **procesos de selección** en base a principios de igualdad y no discriminación.
- Garantizar la **igualdad de oportunidades** priorizando la **gestión por competencias**, estableciendo planes de formación permanentes y de desarrollo profesional.
- Establecer **planes de formación** que permitan aprovechar y reconocer los talentos diversos, mejora los niveles de desempeño...
- Definir **planes de promoción** que establezcan políticas claras de promoción basadas en las competencias, en la igualdad, con sistemas de evaluación del desempeño objetivos y transparentes.
- Gestionar la **comunicación interna de forma inclusiva**, no sexista, estudiando las barreras, dificultades o distorsiones que pueden producirse (culturales, de idioma...)
- Asegurar que las **actividades preventivas** tienen una perspectiva inclusiva en todos los aspectos relacionados con la seguridad y salud y bienestar de los trabajadores.
- **Informar y sensibilizar** a las personas sobre la riqueza que aporta a las personas y a las organizaciones la diversidad de perfiles.

La igualdad y la diversidad en el ámbito laboral

Las personas podemos hacer mucho por favorecer y promover la igualdad y diversidad en el entorno laboral. Para ello:

- **Olvida los estereotipos.** Suponen un lastre para la igualdad y la diversidad.
- **No aceptes conductas ni prácticas discriminatorias** de ningún tipo.
- **Apoya las políticas y medidas de igualdad, diversidad e inclusión** que promueve tu organización y acógete a ellas.
- Es importante que conozcas los **protocolos de prevención, actuación e investigación** ante situaciones de acoso sexual y por razón de sexo.
- Si observas una conducta o práctica discriminatoria **comunícala** a tu organización, a través de los cauces que la empresa tenga establecidos al efecto.
- Utiliza un **lenguaje no sexista**.
- Ten en cuenta que la **diversidad generacional es enriquecedora**, favorece compartir y transmitir el conocimiento y favorece el talento en las organizaciones.
- **Reconoce y valora la diversidad.**
- **Trabaja y colabora en equipo.** Además de ser más productivo es más gratificante.



Saber más Si quieres **conocer** cómo un entorno laboral saludable considera los aspectos de igualdad, convivencia generacional y diversidad consulta la **Guía Catálogo Empresa Saludable** de **Fraternidad-Muprespa**.



LA MISIÓN de **Fraternidad-Muprespa**, es restablecer la salud de los trabajadores de nuestras empresas asociadas y proporcionar las prestaciones económicas con la mejor atención y garantía.

LA VISIÓN de **Fraternidad-Muprespa**, es ofrecer un servicio cercano, ágil y profesional a los trabajadores, empresarios y autónomos de nuestra Mutua.

Consulte alcance y certificados: fraternidad.com/certificados



**Mutua Colaboradora con la
Seguridad Social, 275.**

Fraternidad-Muprespa

Plaza Cánovas del Castillo, n.º 3,
28014 Madrid



Urgencias: **900 269 269**
Contacto: **914 183 240/902 363 860**

fraternidad.com

[Contacte con nosotros](#)

