La igualdad también es prevención.

Entornos laborales saludables e igualitarios

- Reduce absentismo
- Mejora clima laboral
- Aumenta productividad
- Cumple con la normativa
- Protege la salud mental

Marco normativo



Ley 31/1995, Obliga a evaluar todos los riesgos, incluidos los psicosociales.

Ley Orgánica 3/2007. Establece la igualdad efectiva en el ámbito laboral.

Real Decreto 901/2020. Regula los planes de igualdad en las empresas.

"Integrar la salud mental y la perspectiva de género en la prevención de riesgos laborales permite crear entornos de trabajo más seguros, inclusivos y saludables para todas las personas"

¡Te esperamos!

Font i Monteros, 8 b
07003 Palma

971 76 44 88

www.ugtbalears.com

salut.laboral@baleares.ugt.org

UGT Illes Balears



Salud Mental, género y PRL

Con la financiación de:

Conselleria de Treball, Funció Pública i Diàleg Social
Institut de Seguretat i Salut Laboral

Salud mental laboral

La salud mental en el trabajo se define como el estado de bienestar en el que la persona puede afrontar las demandas laborales, desarrollar sus capacidades y contribuir productivamente sin que las condiciones de trabajo generen daño psicológico.

Incluye la prevención de:

- Estrés laboral crónico
- Burnout
- Acoso laboral y sexual
- Fatiga mental
- Violencia en el trabajo

Perspectiva de género aplicada a PRL

La perspectiva de género no implica tratar igual a todas las personas, sino identificar desigualdades estructurales y corregirlas previamente.

Supone integrar el análisis de:

- División sexual del trabajo
- Segregación horizontal y vertical
- Brecha salarial
- Sobrecarga de cuidados
- Violencias estructurales
- Mandatos de género



Riesgos psicosociales con enfoque género

Factores organizacionales

- Sobrecarga de trabajo
- Falta de control sobre tareas
- Ambigúedad de rol
- Jornadas extensas o partidas
- Trabajo emocional

Riesgos emergentes

- Teletrabajo y difusión de límites
- Violencia externa
- Intensiicación digital
- Microdiscrimi-naciones

Factores diferenciados por género:

Dimensión	Impacto frecuente en mujeres	Impacto frecuente en hombres
Doble presencia	Alta	Media
Exposición a acoso sexual	Alta	Baja
Accidentes laborales graves	Baja	Alta
Solicitud de ayuda psicológica	Mayor	Menor
Sectores precarizados	Alta presencia	Variable

¿Qué debe hacer la empresa?

- ✓ Evaluar riesgos con datos desgregados por sexo.
- ✓ Incorporar análisis prsicosociaal en PRL
- ✓ Implantar protocolo contra el acoso
- ✓ Garantizar conciliación contra el acoso
- ✓ Formar en igualdad y salud mental
- ✓ Diseñar EPIs adaptados a diferentes cuerpos