



PROPUESTA CÓMO INCORPORAR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LAS ACTUACIONES DE INSPECCIÓN Y CONTROL



UNIÓN EUROPEA
Fondo Europeo de Desarrollo Regional



Junta de Andalucía
Consejería de Agricultura, Ganadería,
Pesca y Desarrollo Sostenible

PROPUESTA CÓMO INCORPORAR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LAS ACTUACIONES DE INSPECCIÓN Y CONTROL

Este documento pretende ser una herramienta útil que reúna la información básica necesaria para incorporar la perspectiva de género en las actuaciones de inspección y control de la Consejería de Agricultura, Ganadería, Pesca y Desarrollo Sostenible y sus entes instrumentales con competencias en dicha materia.

La incorporación del enfoque de género en la inspección constituye un mecanismo que permite a las personas que realizan estas labores detectar las diferencias en la situación de mujeres y hombres en los sectores agrario, agroalimentario, ganadero y pesquero, hacer visibles necesidades y demandas específicas de las mujeres, observar las diferentes condiciones laborales y de otro tipo entre mujeres y hombres. Conocer estas situaciones y registrarlas con datos concretos, proporciona herramientas a la inspección que le permite implementar acciones hacia la igualdad de oportunidades.

OBJETIVOS

- Proporcionar orientaciones, con una visión práctica y en forma de decálogo, para desarrollar las inspecciones y los controles integrando la perspectiva de género.
- Facilitar una lista de verificación que permita valorar la incorporación efectiva del enfoque de género en dichas actuaciones por parte de los departamentos con competencias en la materia.
- Obtener información periódica que permita hacer seguimiento de las medidas adoptadas para implementar la igualdad de género en este tipo de actuaciones administrativas.

A QUIÉN VA DIRIGIDA

Al personal técnico y directivo de los órganos directivos de la Consejería de Agricultura, Ganadería, Pesca y Desarrollo Sostenible y sus entes instrumentales con competencias en materia de inspección y control.

DISPOSICIONES LEGALES

- La Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género, en su artículo 5, recoge “Los poderes públicos potenciarán que la perspectiva de la igualdad de género esté presente en la elaboración, ejecución y seguimiento de las disposiciones normativas, de las políticas en todos los ámbitos de actuación, considerando sistemáticamente las prioridades y necesidades propias de las mujeres y de los hombres, teniendo en cuenta su incidencia en la situación específica de unas y otros, al objeto de adaptarlas para eliminar los efectos discriminatorios y fomentar la igualdad de género”.
- Plan de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la actividad agroalimentaria y pesquera de Andalucía, horizonte 2020.



PROPUESTA

1. Comunicar el compromiso institucional por la igualdad

En toda la documentación en la que sea posible incluirlo¹ debe recogerse el compromiso por la igualdad como **principio en los planes de control** que elabora la Consejería y materializarse en todos los ámbitos de las actividades de inspección y control (procedimientos, materiales didácticos, formación del personal, cómo realizar la atención a la persona inspeccionada, etc.)

2. Promover la participación equilibrada de mujeres y hombres

La política activa para incorporar a las mujeres a los sectores agrario, agroalimentario, ganadero y pesquero, debe reflejarse en una presencia equilibrada entre mujeres y hombres en las actividades de inspección. Para ello, en la medida de lo posible, deberá atenderse a las siguientes cuestiones:

- Seleccionar explotaciones a inspeccionar cuya titularidad se reparta entre mujeres y hombres, como mínimo en la misma proporción en que ambos sexos estén representados en las solicitudes de la ayuda correspondiente, siempre que la elección de la muestra no deba realizarse, inevitablemente, atendiendo a otros criterios como los de riesgo, epidemiológicos, etc.
- Conformar, preferentemente, equipos de inspección con representación equilibrada entre mujeres y hombres.
- Sensibilización a las Jefaturas de Servicio y de Departamento, sobre la implantación de medidas efectivas sobre igualdad de género.
- Fomentar la inclusión de las mujeres en puestos de decisión y liderazgo de equipos de inspección.
- Propiciar la presencia de personal técnico masculino concienciado con la incorporación de la perspectiva de género en todas las fases de la cadena de inspección, vigilancia y control, fomentando su participación en los grupos de trabajo en materia de igualdad de género.

3. Utilizar un lenguaje e imagen inclusivo y no sexista

El uso no sexista del lenguaje es aquel que nombra y otorga protagonismo a mujeres y a hombres de modo equilibrado, sin contribuir a estereotipos y expectativas de género, neutraliza los prejuicios sexistas y permite crear referentes masculinos y femeninos, alejándose del uso exclusivo del masculino para referirse a ambos.

La adopción de medidas para eliminar el uso sexista del lenguaje y promover la utilización de una imagen de las mujeres y los hombres, fundamentada en la igualdad de sexos, es uno de los principios generales de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía y una exigencia recogida en el artículo 9 de la misma, que debe reflejarse en:

¹ En los documentos de manuales y planes, está ya incluido este aspecto, además haciendo referencia al plan de igualdad...



- El texto de los documentos didácticos que recibe el personal de inspección.
- La comunicaciones a las personas que vayan a ser inspeccionadas.
- Los manuales de control que se redacten.
- Los formularios y actas que lleve aparejados la actividad inspectora



Algunas recomendaciones

1. *Evitar términos que ignoren a las mujeres y sus experiencias:*
 - *Nombrar a las mujeres allí donde aparezcan. Es preciso que el lenguaje se utilice como portavoz de los avances logrados con la incorporación de las mujeres.*
 - *Utilizar el femenino en cargos, profesiones, ocupaciones, títulos y rangos.*
 - *Evitar utilizar el masculino genérico o el término hombre para designar a la totalidad.*
 - *Constatar una nueva realidad en la que un gran número de palabras, tradicionalmente usadas en masculino, han sido adaptadas al género femenino.*
2. *Evitar designar a las mujeres como dependientes o subordinadas a los hombres:*
 - *Dar un tratamiento simétrico a mujeres y hombres. Por ejemplo, evitar que los cuestionarios, formularios, etc. aparezcan redactados solo en masculino.*
 - *Utilizar tratamientos equivalentes para hombres y mujeres: Señor-Señora, Doña-Don; Si nos dirigimos a un hombre por su apellido, en similar contexto hacerlo igual con una mujer.*
 - *Hacer referencia a “las mujeres” y no a “la mujer”, así como a “los hombres” y no “al hombre”. Hay que tener en cuenta que no hay una sola mujer, ni un solo modelo de ser mujer. Lo mismo para el caso de los hombres.*
3. *Usar los desdoblamientos (forma masculina y femenina) sólo en caso necesario:*
 - *No utilizar siempre en primer lugar el género masculino, sino alternarlo.*
 - *La arroba sólo debe utilizarse en textos informales y que no estén destinados a ser leídos en voz alta.*
 - *El uso de la barra puede ayudar en formularios y cuestionarios, pero tampoco debe usarse en exceso. Dedicar una pequeña parte a sensibilización en materia de igualdad.*

Recomendaciones específicas y ejemplos:

[Manual de lenguaje no sexista](#)

En cuanto a las imágenes, fotos, etc. deberán reflejar pluralidad, mujeres y hombres en diferentes situaciones pero en posiciones similares, equiparando su grado de autoridad, relevancia social y/o poder y alejándose de las perspectivas encasilladas y marcadas por los estereotipos de género.



4. Incluir sensibilización en materia de igualdad en las formaciones dirigidas al personal que realiza controles e inspecciones

La formación que reciba el personal de inspección deberá incluir nociones básicas en materia de igualdad de oportunidades y la necesidad de trabajar con perspectiva de género en el desarrollo de sus funciones².

- Impulso de las mujeres como docentes y tutoras en las actividades formativas.
- Incluir en los cursos y jornadas formativas de la materia de inspección agroalimentaria contenido relativo a la igualdad de género: promover la igualdad y la no discriminación por razón de sexo en las áreas más desiguitarias de este sector, informar sobre datos, estadísticas y logros realizados en materia de igualdad, etc...

Utilizar manuales básicos, materiales audiovisuales, ...:

[Igualdad sostenible. Integración de la perspectiva de género en la práctica](#)
[¿Qué es eso de “perspectiva de género”?](#)

5. Desagregar los datos por sexo

Recoger y presentar la información desagregada por sexo de las actuaciones que vayan dirigidas directa o indirectamente a personas, es la mejor forma de visibilizar las aportaciones de hombres y mujeres y evitar las brechas de género.



No olvides:

- *En los Informes, actas y/o memoria que se realicen al finalizar la inspección, desagregar por sexo los datos referidos a personas.*
- *Procurar la correcta y precisa utilización de los términos sexo y género, no empleando estos términos como sinónimos e intercambiables, puesto que hacen referencia a significados distintos. Los datos cuantitativos siempre se desagregan por sexo, no por género.*

6. Trabajar la prevención de riesgos laborales y vigilancia de la salud diferenciada entre mujeres y hombres

Con frecuencia, los programas de prevención de riesgos laborales tratan a los trabajadores y trabajadoras de manera uniforme, sin características individuales o, si las hay, están más relacionadas con discapacidades, gestación y otros aspectos que requieren protección especial y plantean una clínica indiferenciada que no siempre es así.

En el análisis de las sucesivas Encuestas Nacionales de Condiciones de Trabajo que realiza el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo se han observado diferencias en la localización y tipo de patologías y síntomas que hombres y mujeres relacionan con el trabajo. Además, muchos protocolos de prevención sobre las enfermedades profesionales se encuentran muy masculinizados, creando una dinámica mental que “masculiniza” las patologías.

² La UIG de la Consejería colaborará, si así le fuera requerido, en la elaboración de los materiales que se necesiten



En el caso de visitas al terreno o controles en campo, es una realidad que en el sector ganadero, pesquero y agrícola, se producen dificultades relativas a la falta de lugares específicos de uso femenino para aseo e higiene, tanto en las explotaciones, como en determinados ámbitos de la mar (embarcaciones, etc...).



Algunas recomendaciones:

- *Al realizar la vigilancia de la salud, ten en cuenta aspectos diferenciados entre hombres y mujeres en la identificación de los riesgos que las actuaciones de inspección y control puedan conllevar y comunícalo al servicio de prevención de riesgos laborales.*
- *En las nuevas ediciones de los protocolos existentes, así como en los nuevos protocolos que se publiquen, incluye representaciones gráficas y figuras de mujeres junto a las ya existentes de hombres.*

7. Proporcionar equipos de protección individual adecuados a las necesidades de mujeres y hombres

Los equipos de protección individual suelen ser “unisex”, diseñados respondiendo a las características fisiológicas del cuerpo masculino y plantean unos patrones indiferenciados que no siempre se adaptan a ambos cuerpos



Solicita:

- *Al servicio de prevención de riesgos laborales debe especificarse cuantas mujeres y hombres necesitan EPIs, para que puedan proveer de los mismos de manera individualizada.*
- *A la empresa que proporciona los equipos de protección debe solicitarse que los elementos que componen los EPIs, sean diferenciados acorde a los perfiles y tallas de trabajadoras y trabajadores.*

8. Revisar y trabajar los estereotipos y roles de género en las actuaciones de inspección y control

En la actualidad todavía permanecen arraigados firmemente en el imaginario colectivo algunos estereotipos que deben ser eliminados para alcanzar la igualdad entre las mujeres y hombres en general, y específicamente en las labores de inspección y control del sector agrario y pesquero.



Algunos ejemplos:

- *Las mujeres tienen menos fuerza, por lo tanto no puede realizar los mismos trabajos.*
- *Las mujeres tienen menos capacidad de mando.*
- *Si hay menos mujeres en altos cargos, será porque no están cualificadas.*
- *Si hay menos mujeres en altos cargos, es porque hay menos mujeres trabajando.*



- *Es una habilidad propia de las mujeres el cuidado de las personas, razón por la que ellas son las que lo hacen mejor, y por tanto es lógico que sean ellas quienes lo hagan.*
- *Los riesgos a los que están expuestas las mujeres en sus trabajos, son menos y menos dañinos. La prevención de riesgos laborales debe priorizar lo más global.*
- *Lo neutral es no buscar la diferencia por sexos, ya que todos somos iguales.*
- *El lenguaje en masculino abarca también lo femenino, y eso no tiene repercusiones sobre la diferenciación entre ambos.*
- *Los roles de género en el ambiente extralaboral no tienen repercusión sobre la exposición a riesgos en el ambiente laboral.*
- *No existen factores de género que influyan negativamente en los riesgos a los que están expuestos los hombres y las mujeres en las tareas de inspección y control.*
- *El ámbito agrario y pesquero, tradicionalmente, es un sector de hombres.*
- *En el sector primario, los trabajos ejercidos por mujeres suelen ser un apoyo familiar.*

9. Adaptar horarios y espacios para facilitar la conciliación

En la medida en la que las características del control o inspección lo permita, facilitar la conciliación familiar de las personas inspeccionadas contribuye a la participación más equilibrada entre mujeres y hombres en el mercado de trabajo y en las tareas de los cuidados.



Recomendación:

- *A la hora de fijar la cita ten en cuenta las condiciones que pueda pedir la persona inspeccionada respecto a horarios o pregunta aquéllos que más fácilmente permitan desarrollar sus actividades laborales y de conciliación familiar.*

10. Consultar a la Unidad de Igualdad de Género

Si tienes dudas sobre cómo incluir la perspectiva de género en la inspección o control en el que estás trabajando, contacta con la Unidad de Igualdad de Género de la Consejería, recibirás apoyo y consejo para poder hacerlo de forma sencilla.

Contacto:

Unidad de Igualdad de Género

email: igualdaddegenero.cagpds@juntadeandalucia.es

Teléfono: 332351 (955 032351)



LISTADO DE VERIFICACIÓN

PREGUNTAS DE VERIFICACIÓN		SÍ	NO	OBSERVACIONES
1	¿Se ha incluido en los manuales y planes de control el compromiso institucional por la igualdad?			
2	¿Participan de manera equilibrada hombres y mujeres en las actuaciones inspección y control?			
3	¿Se ha revisado el lenguaje en actas, fichas de recogida de información, manuales, planes, etc.?			
4	¿Se ha incluido sensibilización en materia de igualdad en las formaciones programadas?			
5	Siempre y cuando las actuaciones vayan dirigidas a personas, ¿se recogen los datos y se hace tratamiento de la información desagregada por sexo?			
6	¿Se trabaja en la identificación de riesgos laborales diferenciados entre mujeres y hombres?			
7	¿Nos hemos asegurado que todo el personal tiene EPI de su talla y tamaño?			
8	¿Se ha realizado alguna actuación para revisar y minimizar los estereotipos y roles de género?			
9	¿Se han propuesto medidas para contribuir a la conciliación familiar?			
10	¿Se ha consultado con la UIG cualquier duda sobre la materia?			



DECÁLOGO

ACCIONES FORMATIVAS CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

1 Comunicar el compromiso institucional por la igualdad

Promover la participación equilibrada de
mujeres y hombres

2

3 Utilizar un lenguaje e imágenes inclusivo y
no sexista

Incluir sensibilización en materia de igualdad en
las formaciones dirigidas al personal que realiza
controles e inspecciones

4

5 Desagregar los datos por sexo

Trabajar la prevención de riesgos laborales y vigilancia
de la salud diferenciada entre mujeres y hombres

6

7 Proporcionar equipos de protección individual
adecuados a las necesidades de mujeres y hombres

Revisar y trabajar los estereotipos y roles de
género en las actuaciones de inspección y control

8

9 Adaptar horarios y espacios para facilitar la
conciliación

Consultar a la Unidad de Igualdad de Género

10