

Aquest formulari recull les dades per incorporar a l' avaluació de riscos laborals un capítol sobre l' estimació inicial del risc de desigualtat en l' organització a partir de la consideració del grau de desenvolupament de la gestió de la igualtat.

Indica el nom de l' empresa, cooperativa, fundació, associació, etc.:

1. CULTURA ORGANITZATIVA

- 1.1. ¿Disposa d'algun document en el qual consti el compromís de l'organització amb la igualtat de gènere?
 Sí
 No
 No ho sé
- 1.2. En cas d' haver contestat que Sí, especifica quin document o documents.
- 1.3. En cas d'haver contestat que Sí es disposa d'algun document en el qual consta el compromís de l'organització cap a la igualtat, s'ha difós?
 Sí, s'ha tramès el document
 Sí, s'ha enviat el document i s'ha fet una campanya de difusió.
 No s'ha difós.
 No ho sé
- 1.4. Disposa de recursos específics i de persones designades l'objectiu de les quals sigui promoure la igualtat de gènere en l'organització?
 Sí
 No
 No ho sé
- 1.5. En cas d' haver contestat que Sí, especifica quins recursos específics i persones designades.
- 1.6. En cas d'haver contestat Sí: les persones designades tenen altres tasques, funcions i/o càrrecs o es dediquen específicament a aquest objectiu?
 Tenen altres tasques, funcions i/o càrrecs.
 Es dediquen específicament a aquest objectiu.
- 1.7. En cas d'haver contestat a l'anterior pregunta que les persones designades tenen altres tasques, funcions i/o càrrecs, especifica quines són.
- 1.8. S'han fet campanyes o hi ha hagut una difusió interna per promocionar la igualtat de gènere en la vostra organització?
 Sí
 No
 No ho sé
- 1.9. En cas d' haver contestat que Sí, especifica quina campanya.
- 1.10. Es disposa d'una partida econòmica, d'una sol·licitud de subvenció o d'algun altre recurs pressupostari específic per a la incorporació de la perspectiva de gènere a l'organització i/o la promoció de la igualtat de gènere en l'organització?
 Sí
 No
 No ho sé
- 1.11. En cas d' haver contestat que Sí, especifica quina partida o quin recurs pressupostari.
- 1.12. S'integra de forma explícita en els diferents documents que fan referència a la gestió organitzativa la perspectiva de gènere i la promoció de la igualtat en el sistema de gestió de l'organització?
 Sí
 No
 No ho sé

2. CONDICIONS LABORALS

- 2.1. Es disposa d'alguna eina per recollir i analitzar possibles desequilibris, per exemple, pel que fa a la presència de dones i homes en els diferents llocs de treball, al tipus de contracte, als horaris, als torns de treball, etc.?
- Sí
 - No
 - No ho sé
- 2.2. En cas d'haver contestat que Sí, s'ha fet algun diagnòstic i s'han registrat els resultats a partir d'aquesta eina?
- Sí, s'han fet diagnòstics i s'han registrat els resultats.
 - Sí, s'han fet diagnòstics, tot i que no s'han registrat els resultats.
 - No s'ha fet mai cap diagnòstic.
 - No ho sé
- 2.3. En cas d'haver contestat que Sí, es coneixen els resultats?
- Sí, es coneixen els resultats i hi ha desequilibris.
 - Sí, es coneixen els resultats i no hi ha desequilibris.
 - No es coneixen els resultats.
 - No ho sé
- 2.4. En cas d'haver contestat que NO, basant-te en l'experiència, ¿existeixen desequilibris en la presència de dones i homes segons els diferents llocs de treball, tipus de contracte, etc.?
- Sí
 - No
 - No ho sé
- 2.5. En cas d'haver contestat que existeixen desequilibris en la presència de dones i homes, si hi ha infrarepresentació de dones o homes en determinats grups professionals, tipologia de contractes, horaris, etc., s'han plantejat i implantat accions o mesures per incidir-hi?
- Sí, s'han plantejat i s'han implantat accions i/o mesures.
 - Sí, s'han plantejat accions i/o mesures, tot i que no s'han implantat.
 - No s'han plantejat ni accions ni mesures.
 - No ho sé
- 2.6. En cas d'haver contestat que Sí, on es recullen aquestes mesures o accions (en quin document)?
- 2.7. Es disposa d'alguna eina per recollir i analitzar les possibles diferències entre dones i homes pel que fa al motiu de la finalització d'un contracte (baixa voluntària, acomiadament, jubilació, defunció, incapacitat permanent)?
- Sí
 - No
 - No ho sé
- 2.8. En cas d'haver contestat que Sí, s'ha fet algun diagnòstic i s'han registrat els resultats a partir d'aquesta eina?
- Sí, s'han fet diagnòstics i s'han registrat els resultats.
 - Sí, s'han fet els diagnòstics tot i que no s'han registrat els resultats.
 - No s'ha fet mai cap diagnòstic.
 - No ho sé
- 2.9. Segons els resultats d'aquesta eina o la teva experiència, ¿alguns dels motius d'extinció de contracte tenen a veure amb el gènere/sexe (per exemple, motius d'ordenació del temps de treball i conciliació)?
- Sí
 - No
 - No ho sé

3. ACCÉS A L' ORGANITZACIÓ

- 3.1. S'inclou com a objectiu de la selecció de personal la igualtat de gènere en el protocol de selecció o en algun altre document?
- Sí
 No
 No ho sé
- 3.2. En cas d' haver contestat que Sí, especifica en quin document.
- 3.3. En les ofertes, convocatòries i/o candidatures als diferents llocs de treball ¿s'utilitza un llenguatge inclusiu?
- Sí
 No
 No ho sé
- 3.4. En el cas que la selecció de personal s'encarregui a una empresa externa (per exemple, una consultoria o una ETT), ¿es demana com a requisit que vetlli per la igualtat de gènere?
- Sí
 No
 No ho sé
- Mai s'ha encarregat la selecció a una empresa externa.
- 3.5. Les persones que realitzen i valoren les entrevistes de selecció representen més d'un gènere?
- Sí
 No
 No ho sé
- 3.6. Les persones que fan les entrevistes de selecció compten amb formació en perspectiva de gènere i/o en igualtat d'oportunitats de gènere?
- Sí
 No
 No ho sé
- 3.7. La situació personal, familiar i/o les responsabilitats de cura són un criteri que es té en compte a l'hora de seleccionar la persona candidata?
- Sí, són aspectes que poden influir en el rendiment i la disponibilitat que requereix el treball.
 No, són aspectes personals que no s' han de preguntar ni influir en el procés de selecció.
 Sí, per adaptar el lloc de treball a les necessitats de la persona.
 Cap de les anteriors.
 No ho sé
- 3.8. El sexe-gènere és una característica de la persona que pot influir a l'hora de valorar la idoneïtat de la persona candidata per a la selecció?
- Sí
 No
 No ho sé
- 3.9. Si es detecta que en algun lloc de treball o departament hi ha infrarepresentació d'algun gènere, es fomenta la incorporació del gènere infrarepresentat en el procés de selecció?
- Sí
 No
 No ho sé

4. FORMACIÓ INTERNA

- 4.1. S'ha impartit formació específica en matèria d'igualtat de gènere?
- Sí
 No
 No ho sé
- 4.2. En cas d'haver contestat que Sí a l'anterior pregunta, especifica quina ha estat formació i qui l'ha rebut (tota la plantilla, les persones responsables, etc.).
- 4.3. El programa formatiu intern inclou la formació sobre igualtat de gènere? S'inclou de forma voluntària o obligatòria?
- Sí, s' inclou com a formació obligatòria.

Sí, s' inclou com a formació voluntària.

No s' inclou aquesta formació.

No ho sé

4.4. S'integra la perspectiva de gènere en els continguts de les diferents formacions del pla de formació interna i/o contínua?

Sí

No

No ho sé

4.5. En cas d' haver contestat que Sí, indica en quines formacions s' integren continguts de perspectiva de gènere. Si és en totes, indica «totes».

4.6. ¿Inclou el pla de formació (vinculat al sistema de qualitat) l'objectiu que l'accés a la formació interna i/o contínua i la participació en ella siguin igualitària segons el gènere?

Sí

No

No ho sé

4.7. En cas d'haver contestat que Sí, es disposa d'algun protocol o procediment que exposi com es durà a terme l'objectiu?

Sí

No

No ho sé

4.8. Hi ha algun mecanisme per garantir que no hi ha un biaix de gènere en la detecció de necessitats formatives?

Sí

No

No ho sé

En cas d' haver contestat que Sí, especifica quin mecanisme.

4.9. Hi ha algun mecanisme per garantir que no hi hagi biaix de gènere en la comunicació de les ofertes formatives?

Sí

No

No ho sé

En cas d' haver contestat que Sí, especifica quin mecanisme.

4.10. Hi ha mesures establertes per assegurar que dones i homes tinguin les mateixes oportunitats per accedir a la formació?

Sí

No

No ho sé

4.11. En cas d' haver contestat que Sí, especifica quin mecanisme.

Les persones responsables del pla de formació tenen formació en igualtat de gènere?

Sí

No

No ho sé

5. PROMOCIÓ I DESENVOLUPAMENT

5.1. —En els processos de promoció interna de la vostra organització s'inclou la igualtat de gènere com un dels objectius de la promoció i el desenvolupament professional?

Sí

No

No ho sé

5.2. Disposa d'algun protocol o procediment en el qual s'especifiqui una gestió de la promoció i/o el desenvolupament professional de les persones que formen part de l'organització?

Sí

No

No ho sé

5.3. En aquest protocol s'inclou una gestió segons la igualtat d'oportunitats en funció del gènere?

Sí

No

No ho sé

5.4. Els plans de carrera professional contempnen la igualtat d'oportunitats sobre la base del gènere?

Sí

No

No ho sé

5.5. No disposem de plans de carrera professional.

5.6. En cas d'haver contestat que Sí, els plans de carrera professional contempnen la igualtat d'oportunitats sobre la base del gènere?

Sí

No

No ho sé

5.7. Els criteris de comunicació quan hi ha una vacant en l'organització estan exempts d'estereotips i discriminacions de gènere?

Sí

No

No ho sé

5.8. En cas d'haver contestat que Sí, descriu breument com es garanteix la comunicació de vacants sense estereotips ni discriminacions de gènere.

5.9. El mètode per identificar el potencial de desenvolupament d'una persona i l'avaluació del seu acompliment està exempt d'estereotips i discriminacions de gènere?

Sí

No

No ho sé

5.10. En cas d'haver contestat que Sí, descriu breument com es garanteix que el mètode per identificar el potencial de desenvolupament i l'acompliment d'una persona estigui exempt d'estereotips i discriminacions de gènere.

Sí

No

No ho sé

5.11. Es disposa d'alguna eina per recollir i analitzar possibles desequilibris entre homes i dones en la promoció interna?

Sí

No

No ho sé

5.12. En cas d'haver contestat que Sí, ¿alguna vegada s'ha fet algun diagnòstic a partir d'aquesta eina?

Sí

No

No ho sé

5.13. En cas d'haver contestat que Sí, es coneixen els resultats?

Sí, es coneixen els resultats i hi ha desequilibris.

Sí, es coneixen els resultats i no hi ha desequilibris.

No es coneixen els resultats.

No ho sé

5.14. En cas d'haver contestat que NO HI HA CAP EINA d'identificació, segons l'experiència, hi ha desequilibris entre homes i dones en la promoció interna i en el desenvolupament professional en la vostra organització?

Sí

No

No ho sé

5.15. En el cas d'haver detectat desequilibris en algunes categories professionals o llocs de responsabilitat, s'han implantat accions, mesures o mecanismes per incidir-hi?

Sí

No

No s'han detectat.

No ho sé

5.16. En cas d'haver contestat que Sí s'han implantat accions, mecanismes i/o mesures, ¿aquests es recullen en algun document?

- Sí
- No
- No ho sé

5.17. En cas d' haver contestat que Sí, especifica en quin document.

5.18. En cas d'haver contestat que Sí s'han implantat accions, mecanismes i/o mesures, detalla breument quins hi ha establerts.

5.19. Les persones que intervenen en el procés de decisió sobre la promoció interna i el desenvolupament professional representen més d'un gènere?

- Sí
- No
- No ho sé

5.20. Les persones que intervenen en el procés de decisió sobre la promoció interna i el desenvolupament professional s'han format en matèria d'igualtat d'oportunitats en funció del gènere?

- Sí
- No
- No ho sé

6. RETRIBUCIÓ

6.1. En la política i els criteris de retribució de la vostra organització, s'inclou el criteri de la igualtat retributiva segons el gènere?

- Sí
- No
- No ho sé

6.2. Els criteris de retribució estan recollits en algun document de l'organització?

- Sí
- No
- No ho sé

6.3. En cas d' haver contestat que Sí, especifica en quin document.

6.4. Es disposa d'alguna eina per recollir i analitzar possibles desequilibris entre homes i dones quant a la retribució (per exemple, el càlcul de la bretxa salarial o l'auditoria salarial, etc.)?

- Sí
- No
- No ho sé

6.5. En cas d' haver contestat que Sí, especifica quina eina.

6.6. En cas d' haver contestat que Sí es disposa d' alguna eina per recollir i analitzar possibles desequilibris entre dones i homes en la retribució

- Sí
- No
- No ho sé

6.7. En cas d'haver contestat que Sí, es coneixen els resultats?

- Sí, es coneixen els resultats i hi ha desequilibris en la retribució.
- Sí, es coneixen els resultats i no hi ha desequilibris en la retribució.
- No es coneixen els resultats.
- No ho sé

6.8. En cas d'haver contestat que NO es disposa de cap eina per recollir i analitzar possibles desequilibris entre dones i homes en la retribució, segons l'experiència, hi ha desequilibris entre homes i dones en la retribució?

- Sí
- No
- No ho sé

6.9. En el cas que s'hagin detectat desequilibris en la retribució, s'han implantat accions o mesures per incidir-hi?

- Sí

- No
- No ho sé

6.10. En cas d' haver contestat que Sí, especifica quines accions o mesures.

6.11. En cas d'haver contestat que Sí s'han implantat accions i/o mesures per incidir en els desequilibris entre dones i homes en la retribució, en quin document estan recollides?

7. TEMPS DE TREBALL I CORRESPONSABILITAT

7.1. ¿Disposa l'organització d'algun document en el qual es reculli la conciliació i/o la corresponsabilitat?

- Sí
- No
- No ho sé

7.2. En cas d' haver contestat que Sí, especifica quina.

7.3. En cas d' haver especificat el document en l' anterior pregunta, assenyalat quins dels següents aspectes apareixen com a objectiu:

- La conciliació
- La corresponsabilitat
- Ambdues
- No es diferencia entre conciliació i corresponsabilitat
- No ho sé

7.4. En relació amb la conciliació i la corresponsabilitat, s'han implantat mesures i/o accions per fomentar-les?

- Sí
- No
- No ho sé

7.5. En cas d'haver contestat que Sí, especifica quines accions i/o mesures.

7.6. En cas d' haver contestat que Sí a l' anterior pregunta, indica en quin document estan recollides. Si no estan recollides en cap, indica «En cap document».

7.7. Descriu breument els criteris d' assignació i repartiment de la càrrega de treball.

7.8. En els criteris d'assignació i repartiment de la càrrega de treball es tenen en compte les reduccions de jornada per guarda i custòdia o per cura de familiars?

- Sí, es redueix la càrrega i es reparteix la feina.
- No, es manté la càrrega i distribució del treball.
- La reducció de la jornada implica una reducció de la càrrega.
- No ho sé

7.9. Es disposa d'alguna eina per analitzar el repartiment de la càrrega de treball i considerar si hi ha possibles desequilibris per raó de gènere?

- Sí
- No
- No ho sé

7.10. En cas d' haver contestat que Sí, especifica quina eina.

7.11. En cas d'haver contestat que Sí es disposa d'una eina per considerar possibles desequilibris en la càrrega de treball per raó de gènere, alguna vegada s'ha fet algun diagnòstic a partir d'aquesta eina?

- Sí
- No
- No ho sé

7.12. En cas d'haver contestat que Sí, es coneixen els resultats?

- Sí, es coneixen els resultats i hi ha desequilibris.
- Sí, es coneixen els resultats i no hi ha desequilibris.
- No es coneixen els resultats.
- No ho sé

7.13. En els documents que recullen el funcionament dels espais de decisió i participació de l'organització apareix com a valor i com a objectiu la conciliació i la corresponsabilitat?

- No
 - Sí
 - No disposem de documents que recullin el funcionament dels espais de decisió i participació.
 - No ho sé
- 7.14. Seguint amb els documents que recullen el funcionament dels espais de decisió i participació de l'organització, apareixen mesures i accions orientades a implantar la conciliació i la corresponsabilitat en aquests espais?
- Sí
 - No
 - No ho sé
- 7.15. Es disposa d'alguna eina per analitzar possibles desequilibris en la participació en els espais de decisió per raó de gènere?
- Sí
 - No
 - No ho sé
- 7.16. En cas d' haver contestat que Sí, especifica quina eina.
- 7.17. En cas d'haver especificat que Sí es disposa d'una eina per analitzar possibles desequilibris en la participació en els espais de decisió per raó de gènere, alguna vegada s'ha fet algun diagnòstic a partir d'aquesta eina?
- Sí
 - No
 - No ho sé
- 7.18. En cas d'haver contestat que Sí, es coneixen els resultats?
- Sí, es coneixen els resultats i hi ha desequilibris.
 - Sí, es coneixen els resultats i no hi ha desequilibris.
 - No es coneixen els resultats.
 - No ho sé

8. LLENGUATGE NO SEXISTA

- 8.1. Es disposa d'algun protocol, guia, document de bones pràctiques o similar en el qual s'estableixen els criteris per a l'ús d'un llenguatge inclusiu en l'organització o l'ús d'una comunicació no sexista?
- Sí
 - No
 - No ho sé
- 8.2. L'ús del llenguatge inclusiu és un criteri que es té en compte a l'hora d'escollir un proveïdor o és un requisit que s'exigeix als proveïdors?
- Sí que es té en compte, tot i que no és un requisit establert.
 - Sí que es té en compte i és un requisit establert.
 - No es té en compte.
 - No ho sé
- 8.3. En cas d' haver contestat que Sí, especifica quins són els requisits que es tenen en compte per considerar que un proveïdor està utilitzant un llenguatge inclusiu.
- 8.4. En cas d'haver contestat a l'anterior pregunta, especifica en quin document està recollit aquest requisit o criteri (per exemple, fitxes de proveïdors vinculades al sistema de gestió de qualitat).
- 8.5. El personal amb responsabilitats i tasques en matèria de comunicació interna o externa ha rebut formació sobre igualtat d'oportunitats, sobre comunicació no sexista i sobre l'ús inclusiu del llenguatge?
- Sí
 - No
 - No ho sé

9. SALUT LABORAL

- 9.1. L'avaluació de riscos laborals dels llocs de treball incorpora la perspectiva de gènere?
- Sí
 - No

- No disposem d'avaluació de riscos dels llocs de treball.
- No ho sé
- 9.2. L'avaluació de riscos contempla el risc de desigualtat en funció del sexe-gènere?
- Sí
- No
- No ho sé
- 9.3. En cas d'haver contestat que Sí, es disposa dels resultats d'aquestes avaluacions?
- Sí
- No
- No ho sé
- 9.4. Les persones tècniques en matèria de salut laboral (internes o externes) que porten la prevenció en la vostra organització tenen formació en perspectiva de gènere en l'àmbit de la salut laboral?
- Sí
- No
- No ho sé
- 9.5. L'avaluació de riscos psicosocials contempla la variable gènere?
- Sí
- No
- No disposem d'avaluació de riscos psicosocials.
- No ho sé
- 9.6. En cas d'haver contestat que Sí, es disposa dels resultats d'aquestes avaluacions?
- Sí
- No
- No ho sé
- 9.7. Les persones tècniques en matèria de salut laboral (internes o externes) que porten la prevenció en la vostra organització estan formades en riscos psicosocials amb perspectiva de gènere?
- Sí
- No
- No ho sé
- 9.8. L'organització disposa d'un Pla de Prevenció amb perspectiva de gènere que integri la promoció de la igualtat en la gestió preventiva per aconseguir una salut laboral sensible al gènere?
- Sí
- No
- No ho sé
- 9.9. Hi ha espais d'intercanvi, espais de comunicació i mecanismes de coordinació entre els diferents departaments (Salut laboral, RR. HH., Qualitat, la representació legal de les persones treballadores, etc.) per abordar la integració de la perspectiva de gènere?
- Sí
- No
- No ho sé
- 9.10. En cas que es disposi d'un Pla d'Igualtat, l'eix de salut laboral s'ha desenvolupat amb el departament de seguretat i salut laboral?
- Sí
- No
- No disposem de Pla d'Igualtat
- 9.11. L'organització disposa de la identificació dels llocs de treball sense risc per a les treballadores embarassades?
- Sí
- No
- No ho sé
- 9.12. Hi ha mesures específiques previstes que s'hagin d'adoptar davant la necessitat de protegir la salut de les treballadores embarassades?
- Sí
- No
- No ho sé
- 9.13. Es duu a terme l'avaluació específica del lloc de treball de les treballadores embarassades?

- Sí
- No
- No ho sé

9.14. En cas d'haver contestat que Sí a l'anterior pregunta, es duu a terme la posterior adaptació i/o reubicació del lloc de treball de la treballadora embarassada d'acord amb els riscos per a la gestació detectats en l'avaluació específica?

- Sí
- No
- No ho sé

9.15. L'organització disposa d'instruccions de prevenció per informar les treballadores embarassades o en període de lactància natural dels riscos específics per a la gestació i/o el fetus/nadó? Aquestes instruccions se'ls entreguen?

- Sí, es disposa de les instruccions i es lliuren.
- Sí, es disposa de les instruccions, tot i que no es lliuren.
- No es disposa de les instruccions.
- No ho sé

9.16. L'organització disposa d'instruccions de prevenció sobre els riscos específics de cada lloc de treball que tinguin en compte la perspectiva de gènere per entregar-los a les persones treballadores? Aquestes instruccions se'ls entreguen?

- Sí, es disposa de les instruccions i es lliuren.
- Sí, es disposa de les instruccions, tot i que no es lliuren.
- No es disposa de les instruccions.
- No ho sé

9.17. Les formacions sobre els riscos específics dels llocs de treball que s'han dut a terme tenen en compte la perspectiva de gènere?

- Sí
- No
- No ho sé

10. ASSETJAMENT

10.1. L'organització disposa d'un protocol o un altre mecanisme per a la prevenció i l'abordatge de l'assetjament sexual i per raó de gènere?

- Sí
- No
- No ho sé

10.2. En cas que s'hagi afirmat que es disposa de protocol, s'ha comunicat i s'ha difós entre les persones treballadores la seva existència?

- Sí
- No
- No ho sé

10.3. En cas que s' hagi respost que Sí, explica breument com s' ha dut a terme la comunicació a les persones treballadores: quin canal s' ha utilitzat, qui s' ha responsabilitzat, quin material s' ha difós, etc.

10.4. S'inclou en el manual de benvinguda la menció al protocol per a la prevenció i l'abordatge de possibles situacions d'assetjament sexual i per raó de gènere?

- Sí
- No, tot i que disposem de manual de benvinguda i de protocol.
- No, no disposem de manual de benvinguda ni de protocol.
- No ho sé

10.5. L'organització compta amb una figura, equip o grup de persones encarregades d'atendre possibles situacions d'assetjament sexual i per raó de gènere?

- Sí
- No
- No ho sé

10.6. En cas d'haver contestat que Sí, qui o qui són aquestes persones (per exemple, si és una persona interna o externa; en cas de ser interna, quin càrrec o rol exerceix en l'organització)?

10.7. En cas d'haver contestat que Sí, s'ha fet una designació formal i per escrit d'aquestes

persones?

- Sí
- No
- No ho sé

10.8. Les persones encarregades de l'atenció de possibles situacions d'assetjament sexual i per raó de gènere compten amb formació específica en aquesta matèria?

- Sí
- No
- No disposem de persones designades

10.9. En cas d'haver contestat que SÍ a l'anterior pregunta, expón breument quin tipus de formació han realitzat i de quantes hores ha estat.

10.10. S'ha dut a terme formació de sensibilització sobre l'assetjament sexual i per raó de gènere en el conjunt de la plantilla.

- Sí
- No
- No ho sé