

HERRAMIENTA 10.A **Formulario de estimación inicial del riesgo de desigualdad de género**

Este formulario recoge los datos para incorporar a la evaluación de riesgos laborales un capítulo sobre la estimación inicial del riesgo de desigualdad en la organización a partir de la consideración del grado de desarrollo de la gestión de la igualdad.

Indica el nombre de la empresa, cooperativa, fundación, asociación, etc.:

1. CULTURA ORGANIZATIVA

- 1.1. ¿Dispone de algún documento en el que conste el compromiso de la organización con la igualdad de género?
- Sí
 No
 No lo sé
- 1.2. En caso de haber contestado que Sí, especifica qué documento o documentos.
- 1.3. En caso de haber contestado que Sí se dispone de algún documento en el que consta el compromiso de la organización hacia la igualdad, ¿se ha difundido?
- Sí, se ha enviado el documento
 Sí, se ha enviado el documento y se ha hecho una campaña de difusión.
 No se ha difundido.
 No lo sé
- 1.4. ¿Dispone de recursos específicos y de personas designadas cuyo objetivo sea promover la igualdad de género en la organización?
- Sí
 No
 No lo sé
- 1.5. En caso de haber contestado que Sí, especifica qué recursos específicos y personas designadas.
- 1.6. En caso de haber contestado Sí: ¿las personas designadas tienen otras tareas, funciones y/o cargos o se dedican específicamente a este objetivo?
- Tienen otras tareas, funciones y/o cargos.
 Se dedican específicamente a este objetivo.
- 1.7. En caso de haber contestado a la anterior pregunta que las personas designadas tienen otras tareas, funciones y/o cargos, especifica cuáles son.
- 1.8. ¿Se han hecho campañas o ha habido una difusión interna para promocionar la igualdad de género en vuestra organización?
- Sí
 No
 No lo sé
- 1.9. En caso de haber contestado que Sí, especifica qué campaña.
- 1.10. ¿Se dispone de una partida económica, de una solicitud de subvención o de algún otro recurso presupuestario específico para la incorporación de la perspectiva de género a la organización y/o la promoción de la igualdad de género en la organización?
- Sí
 No
 No lo sé
- 1.11. En caso de haber contestado que Sí, especifica qué partida o qué recurso presupuestario.
- 1.12. ¿Se integra de forma explícita en los diferentes documentos que hacen referencia a la gestión organizativa la perspectiva de género y la promoción de la igualdad en el sistema de gestión de la organización?
- Sí
 No
 No lo sé

2. CONDICIONES LABORALES

2.1. ¿Se dispone de alguna herramienta para recoger y analizar posibles desequilibrios, por ejemplo, en cuanto a la presencia de mujeres y hombres en los diferentes puestos de trabajo, al tipo de contrato, a los horarios, a los turnos de trabajo, etc.?

- Sí
- No
- No lo sé

2.2. En caso de haber contestado que SÍ, ¿se ha hecho algún diagnóstico y se han registrado los resultados a partir de dicha herramienta?

- Sí, se han hecho diagnósticos y se han registrado los resultados.
- Sí, se han hecho diagnósticos, aunque no se han registrado los resultados.
- No se ha hecho nunca ningún diagnóstico .
- No lo sé

2.3. En caso de haber contestado que SÍ, ¿se conocen los resultados?

- Sí, se conocen los resultados y existen desequilibrios.
- Sí, se conocen los resultados y no existen desequilibrios.
- No se conocen los resultados.
- No lo sé

2.4. En caso de haber contestado que NO, basándote en la experiencia, ¿existen desequilibrios en la presencia de mujeres y hombres según los diferentes puestos de trabajo, tipo de contrato, etc.?

- Sí
- No
- No lo sé

2.5. En caso de haber contestado que existen desequilibrios en la presencia de mujeres y hombres, si hay infrarrepresentación de mujeres u hombres en determinados grupos profesionales, tipología de contratos, horarios, etc., ¿se han planteado e implantado acciones o medidas para incidir en ellos?

- Sí, se han planteado y se han implantado acciones y/o medidas .
- Sí, se han planteado acciones y/o medidas, aunque no se han implantado .
- No se han planteado ni acciones ni medidas .
- No lo sé

2.6. En caso de haber contestado que SÍ, ¿dónde se recogen estas medidas o acciones (en qué documento)?

2.7. ¿Se dispone de alguna herramienta para recoger y analizar las posibles diferencias entre mujeres y hombres con respecto al motivo de la finalización de un contrato (baja voluntaria, despido, jubilación, defunción, incapacidad permanente)?

- Sí
- No
- No lo sé

2.8. En caso de haber contestado que SÍ, ¿se ha hecho algún diagnóstico y se han registrado los resultados a partir de dicha herramienta?

- Sí, se han hecho diagnósticos y se han registrado los resultados.
- Sí, se han hecho los diagnósticos aunque no se han registrado los resultados .
- No se ha hecho nunca ningún diagnóstico .
- No lo sé

2.9. Según los resultados de esta herramienta o tu experiencia, ¿algunos de los motivos de extinción de contrato tienen que ver con el género/sexo (por ejemplo, motivos de ordenación del tiempo de trabajo y conciliación)?

- Sí
- No
- No lo sé

3. ACCESO A LA ORGANIZACIÓN

3.1. ¿Se incluye como objetivo de la selección de personal la igualdad de género en el protocolo de selección o en algún otro documento?

- Sí
- No
- No lo sé

3.2. En caso de haber contestado que Sí, especifica en qué documento.

3.3. En las ofertas, convocatorias y/o candidaturas a los diferentes puestos de trabajo ¿se utiliza un lenguaje inclusivo?

- Sí
- No
- No lo sé

3.4. En el caso de que la selección de personal se encargue a una empresa externa (por ejemplo, una consultoría o una ETT), ¿se pide como requisito que vele por la igualdad de género?

- Sí
- No
- No lo sé

Nunca se ha encargado la selección a una empresa externa.

3.5. ¿Las personas que realizan y valoran las entrevistas de selección representan a más de un género?

- Sí
- No
- No lo sé

3.6. ¿Las personas que hacen las entrevistas de selección cuentan con formación en perspectiva de género y/o en igualdad de oportunidades de género?

- Sí
- No
- No lo sé

3.7. ¿La situación personal, familiar y/o las responsabilidades de cuidado son un criterio que se tiene en cuenta a la hora de seleccionar a la persona candidata?

- Sí, son aspectos que pueden influir en el rendimiento y la disponibilidad que requiere el trabajo .
- No, son aspectos personales que no deben preguntarse ni influir en el proceso de selección.
- Sí, para adaptar el puesto de trabajo a las necesidades de la persona .
- Ninguna de las anteriores .

No lo sé

3.8. ¿El sexo-género es una característica de la persona que puede influir a la hora de valorar la idoneidad de la persona candidata para la selección?

- Sí
- No
- No lo sé

3.9. Si se detecta que en algún puesto de trabajo o departamento hay infrarrepresentación de algún género, ¿se fomenta la incorporación del género infrarrepresentado en el proceso de selección?

- Sí
- No
- No lo sé

4. FORMACIÓN INTERNA

4.1. ¿Se ha impartido formación específica en materia de igualdad de género?

- Sí
- No
- No lo sé

4.2. En caso de haber contestado que Sí a la anterior pregunta, especifica cuál ha sido formación y quién la ha recibido (toda la plantilla, las personas responsables, etc.).

4.3. ¿El programa formativo interno incluye la formación sobre igualdad de género? ¿Se incluye de forma voluntaria u obligatoria?

- Sí, se incluye como formación obligatoria .

Sí, se incluye como formación voluntaria .

No se incluye esta formación .

No lo sé

4.4. ¿Se integra la perspectiva de género en los contenidos de las diferentes formaciones del plan de formación interna y/o continua?

Sí

No

No lo sé

4.5. En caso de haber contestado que Sí, indica en qué formaciones se integran contenidos de perspectiva de género. Si es en todas, indica «todas».

4.6. ¿Incluye el plan de formación (vinculado al sistema de calidad) el objetivo de que el acceso a la formación interna y/o continua y la participación en ella sean igualitaria según el género?

Sí

No

No lo sé

4.7. En caso de haber contestado que Sí, ¿se dispone de algún protocolo o procedimiento que exponga cómo se llevará a cabo el objetivo?

Sí

No

No lo sé

4.8. ¿Existe algún mecanismo para garantizar que no hay un sesgo de género en la detección de necesidades formativas?

Sí

No

No lo sé

En caso de haber contestado que Sí, especifica qué mecanismo.

4.9. ¿Hay algún mecanismo para garantizar que no haya sesgo de género en la comunicación de las ofertas formativas?

Sí

No

No lo sé

En caso de haber contestado que Sí, especifica qué mecanismo.

4.10. ¿Existen medidas establecidas para asegurar que mujeres y hombres tengan las mismas oportunidades para acceder a la formación?

Sí

No

No lo sé

4.11. En caso de haber contestado que Sí, especifica qué mecanismo.

¿Las personas responsables del plan de formación tienen formación en igualdad de género?

Sí

No

No lo sé

5. PROMOCIÓN Y DESARROLLO

5.1. ¿En los procesos de promoción interna de vuestra organización se incluye la igualdad de género como uno de los objetivos de la promoción y el desarrollo profesional?

Sí

No

No lo sé

5.2. ¿Dispone de algún protocolo o procedimiento en el que se especifique una gestión de la promoción y/o el desarrollo profesional de las personas que forman parte de la organización?

Sí

No

No lo sé

5.3. ¿En este protocolo se incluye una gestión según la igualdad de oportunidades en función del género?

Sí

No

No lo sé

5.4. ¿Los planes de carrera profesional contemplan la igualdad de oportunidades sobre la base del género?

Sí

No

No lo sé

5.5. No disponemos de planes de carrera profesional.

5.6. En caso de haber contestado que Sí, ¿los planes de carrera profesional contemplan la igualdad de oportunidades sobre la base del género?

Sí

No

No lo sé

5.7. ¿Los criterios de comunicación cuando hay una vacante en la organización están exentos de estereotipos y discriminaciones de género?

Sí

No

No lo sé

5.8. En caso de haber contestado que Sí, describe brevemente cómo se garantiza la comunicación de vacantes sin estereotipos ni discriminaciones de género.

5.9. ¿El método para identificar el potencial de desarrollo de una persona y la evaluación de su desempeño está exento de estereotipos y discriminaciones de género?

Sí

No

No lo sé

5.10. En caso de haber contestado que Sí, describe brevemente cómo se garantiza que el método para identificar el potencial de desarrollo y el desempeño de una persona esté exento de estereotipos y discriminaciones de género.

Sí

No

No lo sé

5.11. ¿Se dispone de alguna herramienta para recoger y analizar posibles desequilibrios entre hombres y mujeres en la promoción interna?

Sí

No

No lo sé

5.12. En caso de haber contestado que Sí, ¿alguna vez se ha hecho algún diagnóstico a partir de esta herramienta?

Sí

No

No lo sé

5.13. En caso de haber contestado que Sí, ¿se conocen los resultados?

Sí, se conocen los resultados y existen desequilibrios.

Sí, se conocen los resultados y no existen desequilibrios.

No se conocen los resultados.

No lo sé

5.14. En caso de haber contestado que NO HAY NINGUNA HERRAMIENTA de identificación, según la experiencia, ¿existen desequilibrios entre hombres y mujeres en la promoción interna y en el desarrollo profesional en vuestra organización?

Sí

No

No lo sé

5.15. En el caso de haber detectado desequilibrios en algunas categorías profesionales o puestos de responsabilidad, ¿se han implantado acciones, medidas o mecanismos para incidir en ellos?

Sí

No

No se han detectado .

No lo sé

5.16. En caso de haber contestado que SÍ se han implantado acciones, mecanismos y/o medidas, ¿estos se recogen en algún documento?

- Sí
- No
- No lo sé

5.17. En caso de haber contestado que SÍ, especifica en qué documento.

5.18. En caso de haber contestado que SÍ se han implantado acciones, mecanismos y/o medidas, detalla brevemente cuáles hay establecidos.

5.19. ¿Las personas que intervienen en el proceso de decisión sobre la promoción interna y el desarrollo profesional representan a más de un género?

- Sí
- No
- No lo sé

5.20. ¿Las personas que intervienen en el proceso de decisión sobre la promoción interna y el desarrollo profesional se han formado en materia de igualdad de oportunidades en función del género?

- Sí
- No
- No lo sé

6. RETRIBUCIÓN

6.1. En la política y los criterios de retribución de vuestra organización, ¿se incluye el criterio de la igualdad retributiva según el género?

- Sí
- No
- No lo sé

6.2. ¿Los criterios de retribución están recogidos en algún documento de la organización?

- Sí
- No
- No lo sé

6.3. En caso de haber contestado que SÍ, especifica en qué documento.

6.4. ¿Se dispone de alguna herramienta para recoger y analizar posibles desequilibrios entre hombres y mujeres en cuanto a la retribución (por ejemplo, el cálculo de la brecha salarial o la auditoría salarial, etc.)?

- Sí
- No
- No lo sé

6.5. En caso de haber contestado que SÍ, especifica qué herramienta.

6.6. En caso de haber contestado que SÍ se dispone de alguna herramienta para recoger y analizar posibles desequilibrios entre mujeres y hombres en la retribución

- Sí
- No
- No lo sé

6.7. En caso de haber contestado que SÍ, ¿se conocen los resultados?

- Sí, se conocen los resultados y existen desequilibrios en la retribución .
- Sí, se conocen los resultados y no existen desequilibrios en la retribución .
- No se conocen los resultados.
- No lo sé

6.8. En caso de haber contestado que NO se dispone de ninguna herramienta para recoger y analizar posibles desequilibrios entre mujeres y hombres en la retribución, según la experiencia, ¿existen desequilibrios entre hombres y mujeres en la retribución?

- Sí
- No
- No lo sé

6.9. En el caso de que se hayan detectado desequilibrios en la retribución, ¿se han implantado acciones o medidas para incidir en ello?

- Sí

- No
- No lo sé

6.10. En caso de haber contestado que Sí, especifica qué acciones o medidas.

6.11. En caso de haber contestado que Sí se han implantado acciones y/o medidas para incidir en los desequilibrios entre mujeres y hombres en la retribución, ¿en qué documento están recogidas?

7. TIEMPO DE TRABAJO Y CORRESPONSABILIDAD

7.1. ¿Dispone la organización de algún documento en el que se recoja la conciliación y/o la corresponsabilidad?

- Sí
- No
- No lo sé

7.2. En caso de haber contestado que Sí, especifica cuál.

7.3. En caso de haber especificado el documento en la anterior pregunta, señala cuáles de los siguientes aspectos aparecen como objetivo:

- La conciliación
- La corresponsabilidad
- Ambas
- No se diferencia entre conciliación y corresponsabilidad
- No lo sé

7.4. En relación con la conciliación y la corresponsabilidad, ¿se han implantado medidas y/o acciones para fomentarlas?

- Sí
- No
- No lo sé

7.5. En caso de haber contestado que Sí, especifica qué acciones y/o medidas.

7.6. En caso de haber contestado que Sí a la anterior pregunta, indica en qué documento están recogidas. Si no están recogidas en ninguno, indica «En ningún documento».

7.7. Describe brevemente los criterios de asignación y reparto de la carga de trabajo.

7.8. ¿En los criterios de asignación y reparto de la carga de trabajo se tienen en cuenta las reducciones de jornada por guarda y custodia o por cuidado de familiares?

- Sí, se reduce la carga y se reparte el trabajo .
- No, se mantiene la carga y distribución del trabajo .
- La reducción de la jornada implica una reducción de la carga.
- No lo sé

7.9. ¿Se dispone de alguna herramienta para analizar el reparto de la carga de trabajo y considerar si hay posibles desequilibrios por razón de género?

- Sí
- No
- No lo sé

7.10. En caso de haber contestado que Sí, especifica qué herramienta.

7.11. En caso de haber contestado que Sí se dispone de una herramienta para considerar posibles desequilibrios en la carga de trabajo por razón de género, ¿alguna vez se ha hecho algún diagnóstico a partir de esta herramienta?

- Sí
- No
- No lo sé

7.12. En caso de haber contestado que Sí, ¿se conocen los resultados?

- Sí, se conocen los resultados y existen desequilibrios.
- Sí, se conocen los resultados y no existen desequilibrios.
- No se conocen los resultados.
- No lo sé

7.13. ¿En los documentos que recogen el funcionamiento de los espacios de decisión y participación de la organización aparece como valor y como objetivo la conciliación y la corresponsabilidad?

- No
 - Sí
 - No disponemos de documentos que recojan el funcionamiento de los espacios de decisión y participación.
 - No lo sé
- 7.14. Siguiendo con los documentos que recogen el funcionamiento de los espacios de decisión y participación de la organización, ¿aparecen medidas y acciones orientadas a implantar la conciliación y la corresponsabilidad en estos espacios?
- Sí
 - No
 - No lo sé
- 7.15. ¿Se dispone de alguna herramienta para analizar posibles desequilibrios en la participación en los espacios de decisión por razón de género?
- Sí
 - No
 - No lo sé
- 7.16. En caso de haber contestado que Sí, especifica qué herramienta.
- 7.17. En caso de haber especificado que Sí se dispone de una herramienta para analizar posibles desequilibrios en la participación en los espacios de decisión por razón de género, ¿alguna vez se ha hecho algún diagnóstico a partir de esta herramienta?
- Sí
 - No
 - No lo sé
- 7.18. En caso de haber contestado que Sí, ¿se conocen los resultados?
- Sí, se conocen los resultados y existen desequilibrios.
 - Sí, se conocen los resultados y no existen desequilibrios.
 - No se conocen los resultados.
 - No lo sé

8. LENGUAJE NO SEXISTA

- 8.1. ¿Se dispone de algún protocolo, guía, documento de buenas prácticas o similar en el que se establecen los criterios para el uso de un lenguaje inclusivo en la organización o el uso de una comunicación no sexista?
- Sí
 - No
 - No lo sé
- 8.2. ¿El uso del lenguaje inclusivo es un criterio que se tiene en cuenta a la hora de escoger a un proveedor o es un requisito que se exige a los proveedores?
- Sí se tiene en cuenta, aunque no es un requisito establecido .
 - Sí se tiene en cuenta y es un requisito establecido .
 - No se tiene en cuenta .
 - No lo sé
- 8.3. En caso de haber contestado que Sí, especifica cuáles son los requisitos que se tienen en cuenta para considerar que un proveedor está utilizando un lenguaje inclusivo.
- 8.4. En caso de haber contestado a la anterior pregunta, especifica en qué documento está recogido este requisito o criterio (por ejemplo, fichas de proveedores vinculadas al sistema de gestión de calidad).
- 8.5. ¿El personal con responsabilidades y tareas en materia de comunicación interna o externa ha recibido formación sobre igualdad de oportunidades, sobre comunicación no sexista y sobre el uso inclusivo del lenguaje?
- Sí
 - No
 - No lo sé

9. SALUD LABORAL

- 9.1. ¿La evaluación de riesgos laborales de los puestos de trabajo incorpora la perspectiva de género?
- Sí
 - No

- No disponemos de evaluación de riesgos de los puestos de trabajo.
 No lo sé
- 9.2. ¿La evaluación de riesgos contempla el riesgo de desigualdad en función del sexo-género?
 Sí
 No
 No lo sé
- 9.3. En caso de haber contestado que Sí, ¿se dispone de los resultados de estas evaluaciones?
 Sí
 No
 No lo sé
- 9.4. ¿Las personas técnicas en materia de salud laboral (internas o externas) que llevan la prevención en vuestra organización tienen formación en perspectiva de género en el ámbito de la salud laboral?
 Sí
 No
 No lo sé
- 9.5. ¿La evaluación de riesgos psicosociales contempla la variable género?
 Sí
 No
 No disponemos de evaluación de riesgos psicosociales.
 No lo sé
- 9.6. En caso de haber contestado que Sí, ¿se dispone de los resultados de estas evaluaciones?
 Sí
 No
 No lo sé
- 9.7. ¿Las personas técnicas en materia de salud laboral (internas o externas) que llevan la prevención en vuestra organización están formadas en riesgos psicosociales con perspectiva de género?
 Sí
 No
 No lo sé
- 9.8. ¿La organización dispone de un Plan de Prevención con perspectiva de género que integre la promoción de la igualdad en la gestión preventiva para lograr una salud laboral sensible al género?
 Sí
 No
 No lo sé
- 9.9. ¿Existen espacios de intercambio, espacios de comunicación y mecanismos de coordinación entre los diferentes departamentos (Salud laboral, RR. HH., Calidad, la representación legal de las personas trabajadoras, etc.) para abordar la integración de la perspectiva de género?
 Sí
 No
 No lo sé
- 9.10. En caso de que se disponga de un Plan de Igualdad, ¿el eje de salud laboral se ha desarrollado con el departamento de seguridad y salud laboral?
 Sí
 No
 No disponemos de Plan de Igualdad
- 9.11. ¿La organización dispone de la identificación de los puestos de trabajo sin riesgo para las trabajadoras embarazadas?
 Sí
 No
 No lo sé
- 9.12. ¿Existen medidas específicas previstas que se hayan de adoptar ante la necesidad de proteger la salud de las trabajadoras embarazadas?
 Sí
 No
 No lo sé
- 9.13. ¿Se lleva a cabo la evaluación específica del puesto de trabajo de las trabajadoras embarazadas?

- Sí
- No
- No lo sé

9.14. En caso de haber contestado que Sí a la anterior pregunta, ¿se lleva a cabo la posterior adaptación y/o reubicación del puesto de trabajo de la trabajadora embarazada de acuerdo con los riesgos para la gestación detectados en la evaluación específica?

- Sí
- No
- No lo sé

9.15. ¿La organización dispone de instrucciones de prevención para informar a las trabajadoras embarazadas o en periodo de lactancia natural de los riesgos específicos para la gestación y/o el feto/bebé? ¿Estas instrucciones se les entregan?

- Sí, se dispone de las instrucciones y se entregan.
- Sí, se dispone de las instrucciones, aunque no se entregan.
- No se dispone de las instrucciones.
- No lo sé

9.16. ¿La organización dispone de instrucciones de prevención sobre los riesgos específicos de cada puesto de trabajo que tengan en cuenta la perspectiva de género para entregárselos a las personas trabajadoras? ¿Estas instrucciones se les entregan?

- Sí, se dispone de las instrucciones y se entregan.
- Sí, se dispone de las instrucciones, aunque no se entregan.
- No se dispone de las instrucciones.
- No lo sé

9.17. ¿Las formaciones sobre los riesgos específicos de los puestos de trabajo que se han llevado a cabo tienen en cuenta la perspectiva de género?

- Sí
- No
- No lo sé

10. ACOSO

10.1. ¿La organización dispone de un protocolo u otro mecanismo para la prevención y el abordaje del acoso sexual y por razón de género?

- Sí
- No
- No lo sé

10.2. En caso de que se haya afirmado que se dispone de protocolo, ¿se ha comunicado y se ha difundido entre las personas trabajadoras su existencia?

- Sí
- No
- No lo sé

10.3. En caso de que se haya respondido que Sí, explica brevemente cómo se ha llevado a cabo la comunicación a las personas trabajadoras: qué canal se ha utilizado, quién se ha responsabilizado, qué material se ha difundido, etc.

10.4. ¿Se incluye en el manual de bienvenida la mención al protocolo para la prevención y el abordaje de posibles situaciones de acoso sexual y por razón de género?

- Sí
- No, aunque disponemos de manual de bienvenida y de protocolo.
- No, no disponemos de manual de bienvenida ni de protocolo.
- No lo sé

10.5. ¿La organización cuenta con una figura, equipo o grupo de personas encargadas de atender posibles situaciones de acoso sexual y por razón de género?

- Sí
- No
- No lo sé

10.6. En caso de haber contestado que Sí, ¿quién o quiénes son estas personas (por ejemplo, si es una persona interna o externa; en caso de ser interna, qué cargo o rol desempeña en la organización)?

10.7. En caso de haber contestado que Sí, ¿se ha hecho una designación formal y por escrito de estas

personas?

- Sí
- No
- No lo sé

10.8. ¿Las personas encargadas de la atención de posibles situaciones de acoso sexual y por razón de género cuentan con formación específica en esta materia?

- Sí
- No
- No disponemos de personas designadas

10.9. En caso de haber contestado que SÍ a la anterior pregunta, expón brevemente qué tipo de formación han realizado y de cuántas horas ha sido.

10.10. Se ha llevado a cabo formación de sensibilización sobre el acoso sexual y por razón de género en el conjunto de la plantilla.

- Sí
- No
- No lo sé