

HERRAMIENTA 9

Cuadro de verificación de la documentación mínima requerida sobre la gestión de la igualdad en la organización

DOCUMENTO	CRITERIO NORMATIVO	Aplicable	No aplicable	Sí se dispone	No se dispone
Evaluación de riesgos psicosociales con perspectiva de género	LPRL 31/1995 y LOIEMH 3/2007	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Plan de Igualdad	LOIEMH 3/2007, punto 2, artículo 45, y RDL 6/2019 Plantillas >100 (2020), plantillas >50 (2021)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Protocolo de prevención y abordaje del acoso sexual y por razón de género	LOIEMH 3/2007, punto 2, artículo 45: Es obligatorio prevenir y arbitrar el acoso sexual y por razón de sexo. RDL 6/2019: Incluye la prevención del acoso sexual y por razón de sexo como contenido mínimo del Plan de Igualdad.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Protocolo de prevención y abordaje del acoso psicológico	LPRL 31/1995	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Protocolo de prevención de conflictos y violencia externa	Convenio 190 de la OIT	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Relación de puestos de trabajo exentos de riesgos para el embarazo, la lactancia y la salud reproductiva, previa consulta a la representación	LPRL 31/1995, artículo 26, y NTP 995. Debería tenerse como mínimo si hay contratación de mujeres.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Protocolo de actuación en caso de embarazo y lactancia	NTP 995 (recomendable)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Registro de valores salariales por sexo	RDL 6/2019, punto 2, artículo 28.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Auditoria salarial	RDL 6/2019, punto 3, artículo 28; empresas >50, media retribución salarial >25 % desigual	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Fuente: Elaboración propia a partir de la normativa citada: LPRL 31/1995; LOIEMH 3/2007; RDL 6/2019; Convenio 190 de la OIT; NTP 995.

Conclusiones

Considerar el grado de control y gestión de la desigualdad social de género que lleva a cabo la organización aporta información valiosa para identificar y valorar este riesgo en concreto y cómo interacciona con el resto de riesgos. El control de la desigualdad social de género en la organización está directamente relacionado con el grado de cumplimiento de la legislación y la normativa vigentes referentes a la gestión y la promoción de la igualdad de género en el ámbito laboral y, concretamente, aplicadas a los requerimientos normativos de la propia prevención de riesgos laborales. En este sentido, una propuesta para recoger algunos de los datos básicos sobre el grado de desarrollo de la gestión de la igualdad de género en la organización sería verificar si esta dispone de la documentación mínima que se exige legalmente en referencia a la igualdad.