



DIAGNOSTICO PARA IDENTIFICAR EL  
GRADO DE INTEGRACIÓN DE LA  
PERSPECTIVA DE GENERO EN LA  
PREVENCIÓN DE LOS RIESGOS LABORALES

## PRESENTACION DE LAS HERRAMIENTAS DE DIAGNOSTICO

El objetivo de las siguientes herramientas es el diagnóstico del estado de la integración de la perspectiva de género en los planes de prevención de riesgos laborales.

Cada organización/empresa/institución puede realizar su propio diagnóstico sobre el estado de la integración.

Se presentan indicadores de nueve retos de Buenas Prácticas en la gestión preventiva con perspectiva de género. Cada indicador tiene descriptores que ayudan a interpretar y valorar el indicador.

La escala TOTAL tiene una dimensión de 0 a 300 puntos.

Cada reto tiene su propia dimensión de la escala:

- Retos de género ante la salud física y la seguridad laboral – Escala de 0 a 30
- Retos de género ante el retorno al trabajo – Escala de 0 a 15
- Retos de género ante el bienestar psicológico y la salud mental – Escala de 0 a 45
- Retos de género ante la violencia y el acoso – Escala de 0 a 25
- Retos de género ante la conciliación trabajo-vida personal – Escala de 0 a 35
- Retos de género ante la nueva era del teletrabajo – Escala de 0 a 45
- Retos de género ante la segregación vertical y horizontal -Escala de 0 a 40
- Retos de género ante la diversidad y la interseccionalidad – Escala de 0 a 40
- Retos de género ante el liderazgo inclusivo -Escala de 0 a 25

## Perspectiva de género: Salud física y Seguridad laboral – Escala de 0 a 35

### ESCALA DE VALORACIÓN DE CADA INDICADOR:

Por favor, responda poniendo una X en la casilla del indicador cuya valoración corresponda a su opinión: ¿Con qué frecuencia cree usted que se cumple el indicador?

1. NUNCA
2. POCAS VECES
3. ALGUNAS VECES
4. BASTANTES VECES
5. SIEMPRE

Cada indicador cuenta con descriptores que ayudan a interpretar y valorar el indicador.

### BUENA PRÁCTICA Segregación y salud

INDICADOR	1	2	3	4	5
¿Se incluye la perspectiva de género en la evaluación de las condiciones de trabajo y de los riesgos para la salud?					
<b>Descriptores:</b>  Los instrumentos de evaluación son sensibles al género  Los datos se presentan desagregados por género  Se analizan todos los puestos de trabajo, todos los riesgos y todos los daños, tanto de hombres como de mujeres  Las mujeres participan en el proceso de evaluación de las condiciones de trabajo y los riesgos de salud (presencia en órganos de evaluación de PRL)					

### BUENA PRÁCTICA Estado de salud de las mujeres

INDICADOR	1	2	3	4	5
¿Se tiene en cuenta la doble presencia de las mujeres en el puesto de trabajo y en el hogar?					
<b>Descriptores:</b>  Se analiza el impacto de las cargas familiares en la salud de hombres y mujeres (potencia el impacto de unas malas condiciones de trabajo especialmente en las mujeres)					

**BUENA PRÁCTICA****Género en el ámbito de la seguridad y la salud en el trabajo**

INDICADOR	1	2	3	4	5
¿Se tiene en cuenta la posible segregación horizontal y vertical en determinados sectores y puestos?					
<b>Descriptor:</b>  Se analiza la proporción de hombres y de mujeres en todos los puestos de trabajo  Se analizan las promociones de hombres y de mujeres  Los EPIS propuestos son adaptados para hombres y mujeres respecto a las tallas y diseño					

**BUENA PRÁCTICA****Riesgos biológicos y embarazo**

INDICADOR	1	2	3	4	5
¿Se tiene en cuenta la mayor exposición de las mujeres a enfermedades infecciosas?					
<b>Descriptor:</b>  Se analiza la exposición de las mujeres a posibles riesgos biológicos (especialmente en sectores como la salud y la educación)  Se establecen medidas de protección durante el embarazo y la lactancia					

**BUENA PRÁCTICA****Identificar el riesgo químico**

INDICADOR	1	2	3	4	5
¿Se tienen en cuenta las sustancias presentes en cada puesto, especialmente aquellas de riesgo para el embarazo y la lactancia?					
<b>Descriptor:</b>  Se tienen en cuenta la exposición a sustancias tóxicas de hombres y mujeres en la vigilancia de la salud  Se establecen medidas de protección de las trabajadoras en edad fértil, embarazadas y lactantes adaptando sus condiciones de trabajo  Las evaluaciones higiénicas describen las tareas realizadas por mujeres y riesgos, así como una relación de puestos sin riesgo para embarazadas y lactantes					

INDICADOR	1	2	3	4	5
¿Se adaptan los elementos del diseño del puesto, equipos y tareas que perjudiquen especialmente a las mujeres, debido a sus diferencias biológicas?					
<b>Descriptores:</b>  Se analizan las tareas de las mujeres en sectores feminizados como los cuidados sanitarios y la educación  Se proponen medidas que permitan descansos entre tareas de especial carga física  Se analiza la percepción de malestar y dolor musculoesquelético en sus primeras fases  Se recogen y analizan por separado datos de hombres y mujeres, para establecer prevalencia diferenciada  Se incluyen en las sesiones formativas problemas específicos de género					

## Perspectiva de género: Retorno al trabajo – Escala de 0 a 15

Por favor, responda poniendo una X en la casilla del indicador cuya valoración corresponda a su opinión: ¿Con qué frecuencia cree usted que se cumple el indicador?

1. NUNCA
2. POCAS VECES
3. ALGUNAS VECES
4. BASTANTES VECES
5. SIEMPRE

Cada indicador cuenta con descriptores que ayudan a interpretar y valorar el indicador.

### BUENA PRÁCTICA Apoyo social y organizacional

INDICADOR	1	2	3	4	5
<b>¿Se proporciona apoyo tanto a hombres como a mujeres en su proceso de retorno al trabajo?</b>					
<b>Descriptores:</b>  Existe una figura supervisora que proporciona apoyo emocional tanto a hombres como a mujeres en su proceso de retorno al trabajo  Los compañeros/as de trabajo muestran empatía y comprensión hacia hombres y mujeres en su retorno al trabajo  Se escuchan las necesidades expresadas de hombres y mujeres en su proceso de retorno al trabajo					

### BUENA PRÁCTICA Políticas de conciliación en el retorno al trabajo

INDICADOR	1	2	3	4	5
<b>¿Existen políticas de conciliación efectivas y accesibles para hombres y mujeres?</b>					
<b>Descriptores:</b>  Las políticas de conciliación tras el permiso de paternidad o maternidad (p.ej., reducción de horario, horario flexible, teletrabajo) se adecúan a la carga familiar tanto de hombres como de mujeres  Se facilita la lactancia proporcionando espacios para la extracción y/o almacenamiento de la leche materna y/o flexibilizando el horario de la madre					

### BUENA PRÁCTICA Prácticas inclusivas

INDICADOR	1	2	3	4	5
<b>¿Existen políticas y planes para promover la inclusión de las personas que retornan al trabajo?</b>					
<p><b>Descriptor:</b></p> <p>La persona encargada del proceso de retorno al trabajo tiene la formación suficiente en las particularidades de la reincorporación por cualquier tipo de baja laboral (p.ej., salud mental, salud física)</p> <p>La persona encargada del proceso de retorno al trabajo promueve la inclusión social de la persona que se reincorpora</p> <p>Existen protocolos y/o canales que permiten denunciar casos de discriminación en el proceso de retorno a trabajo</p>					

## Perspectiva de género: Bienestar psicológico y la Salud mental- Escala de 0 a 45

Por favor, responda poniendo una X en la casilla del indicador cuya valoración corresponda a su opinión: ¿Con qué frecuencia cree usted que se cumple el indicador?

1. NUNCA
2. POCAS VECES
3. ALGUNAS VECES
4. BASTANTES VECES
5. SIEMPRE

Cada indicador cuenta con descriptores que ayudan a interpretar y valorar el indicador.

### BUENA PRÁCTICA Concienciar sobre la importancia de conocer la salud mental

INDICADOR	1	2	3	4	5
¿Adopta la empresa un enfoque de género para abordar las cuestiones relacionadas con la salud mental?					
<b>Descriptores:</b>  La empresa cuenta con una persona de referencia para monitorizar y evaluar el estado de salud mental de sus empleados/as  La dirección de la empresa considera que la salud mental es un asunto relevante para el desarrollo organizacional  La empresa se preocupa por la salud mental de su personal  Se informa periódicamente de los riesgos que conlleva un consumo excesivo de alcohol, tabaco, y de otras sustancias psicoactivas					

### BUENA PRÁCTICA Sensibilizar acerca de la necesidad de cuidar la salud mental

INDICADOR	1	2	3	4	5
¿Desarrolla la empresa acciones para sensibilizar acerca de la necesidad de cuidar la salud mental dentro y fuera del trabajo?					
<b>Descriptores:</b>  La dirección de la empresa habla abiertamente de la necesidad de promover la salud mental positiva en el trabajo  Periódicamente se realizan jornadas, seminarios y se facilita información para sensibilizar acerca de la importancia de la salud mental ofreciendo información desagregada por género, edad y por puestos de trabajo  Se dan a conocer los resultados de informes técnicos que evalúan los riesgos psicosociales indicando de manera diferencial aquellos que afectan predominantemente a las mujeres trabajadoras o a los hombres					



Existen dentro de la organización personas referentes para difundir información relevante para cuidar la salud mental

**BUENA PRÁCTICA**      **Evaluar factores de riesgo que deterioran la salud mental**

INDICADOR	1	2	3	4	5
¿Se miden de manera desagregada por género los factores que pueden mermer la salud mental en el trabajo?					
<b>Descriptor:</b>  Existen indicadores específicos para evaluar los riesgos psicosociales en los puestos de trabajo ocupados mayoritariamente por mujeres  La organización desarrolla activamente sistemas para evaluar los riesgos psicosociales que afectan a las mujeres de la empresa con más intensidad  Existen personas de referencia que monitorizan las condiciones de trabajo que inciden en la salud mental de las mujeres de la empresa  La empresa cuenta con asesoramiento especializado (interno y externo) para evaluar la salud mental					

**BUENA PRÁCTICA**      **Evaluar factores de protección que afectan a la salud mental**

INDICADOR	1	2	3	4	5
¿Se evalúan de manera desagregada por género los factores que pueden potenciar la salud mental positiva en el trabajo?					
<b>Descriptor:</b>  Existen personas responsables de conocer y evaluar los factores que contribuyen a promover la salud mental positiva  Las mujeres participan en el sistema de evaluación y detección de los factores de protección de la salud mental  La organización se preocupa por conocer los factores individuales, grupales y organizacionales que contribuyen a promover la salud mental positiva  Se miden periódicamente y de manera desagregada en función del género los factores que contribuyen a potenciar la salud mental positiva					

**BUENA PRÁCTICA****Conocer los problemas comunes de salud mental en el trabajo**

INDICADOR	1	2	3	4	5
¿La organización se preocupa y aborda los problemas relacionados con la tensión psicológica y el burnout?					
<p><b>Descriptores:</b></p> <p>La dirección de la empresa aborda con naturalidad cuestiones relacionadas con la tensión excesiva que se asocia a puestos ocupados mayoritariamente por mujeres</p> <p>La organización recaba información sobre el nivel de fatiga psíquica que se produce en puestos de trabajo desarrollados por mujeres</p> <p>La dirección y los integrantes de la empresa conocen y analizan los efectos negativos derivados de una exposición continuada a una elevada presión</p> <p>Existen indicadores para conocer la incidencia del burnout en puestos de trabajo ocupados predominantemente por mujeres</p>					

**BUENA PRÁCTICA****Identificar las enfermedades de salud mental en el trabajo**

INDICADOR	1	2	3	4	5
¿La empresa se preocupa e interviene en cuestiones relacionadas con la ansiedad, la depresión, el consumo abusivo de sustancias y el suicidio?					
<p><b>Descriptores:</b></p> <p>La organización cuenta con sistemas de monitoreo que permiten detectar problemas de ansiedad vinculados a las condiciones de trabajo</p> <p>La organización analiza de manera desagregada por género la proporción de bajas laborales por ansiedad y/o depresión derivados de las condiciones de trabajo</p> <p>El Departamento de RRHH dispone de sistemas para conocer la proporción de bajas laborales derivadas de problemas de salud mental desagregados por género</p> <p>Existen acciones concretas para conocer los cambios de comportamiento (p.ej., retraerse en exceso) que pueden asociarse a trastornos severos de la salud mental</p> <p>Se habla con naturalidad del problema que supone el suicidio para la sociedad en su conjunto</p>					

**BUENA PRÁCTICA**      **Implantación de acciones preventivas**

INDICADOR	1	2	3	4	5
¿Se ejecutan acciones para minimizar los riesgos psicosociales que afectan de manera desigual a mujeres y hombres?					
<b>Descriptor:</b>  Existen acciones concretas para evaluar la presión/exigencias en los puestos de trabajo ocupados mayoritariamente por mujeres  Se desarrollan iniciativas para corregir los puestos de trabajo con escaso control sobre el desarrollo de tareas  Se implementan actuaciones para incrementar el apoyo social entre compañeras y entre superiores y subordinados/as  Las mujeres participan en el proceso de toma de decisiones de las acciones preventivas para reducir los riesgos que afectan a la salud mental					

**BUENA PRÁCTICA**      **Implementación de acciones correctoras**

INDICADOR	1	2	3	4	5
¿Se ejecutan medidas para cambiar las condiciones de trabajo que impactan de manera desproporcionada a la salud mental de las mujeres?					
<b>Descriptor:</b>  Existen medidas específicas para potenciar la salud mental positiva de las mujeres en el trabajo  Con frecuencia se implantan acciones para mejorar las relaciones interpersonales en el trabajo  La empresa desarrolla actividades para mejorar el clima afectivo en el trabajo  Se producen cambios en los puestos de trabajo para minimizar la ambigüedad, el conflicto y la sobrecarga de funciones					

**BUENA PRÁCTICA**      **Crear resiliencia con relación a la salud mental**

INDICADOR	1	2	3	4	5
¿Se llevan a cabo actuaciones para promover estados de salud mental positiva?					
<b>Descriptor:</b>  La organización promueve en sus empleados hábitos de vida saludables teniendo en cuenta las preferencias de cada género y ofreciendo o potenciando actividades atractivas según sus preferencias como el ejercicio físico, las pausas periódicas y la alimentación sana  La empresa potencia que los empleados/as duerman las horas necesarias					

La organización se interesa y potencia el bienestar emocional de sus trabajadores/as

La organización implementa medida para que los empleados/as puedan desconectar del trabajo fuera de la jornada laboral

La empresa contribuye a que los empleados/as hagan ejercicio mediante la flexibilidad entrada y/o salida al trabajo

La organización proporciona información sobre servicios para reducir el consumo de alcohol y/o tabaco

**Perspectiva de género: Violencia y el Acoso en el lugar del trabajo- Escala de 0 a 25:**

Por favor, responda poniendo una X en la casilla del indicador cuya valoración corresponda a su opinión: ¿Con qué frecuencia cree usted que se cumple el indicador?

1. NUNCA
2. POCAS VECES
3. ALGUNAS VECES
4. BASTANTES VECES
5. SIEMPRE

Cada indicador cuenta con descriptores que ayudan a interpretar y valorar el indicador.

**BUENA PRÁCTICA Promoción de cultura de tolerancia cero**

INDICADOR	1	2	3	4	5
¿Se promueve la cultura de tolerancia cero?					
<b>Descriptores:</b>					
Se desarrolla un programa de cambio cultural					
Se establece el principio de tolerancia cero con respecto a la violencia de género en toda la organización					
Se ofrece formación en igualdad y comportamientos no sexistas para toda la plantilla en horario laboral					
Se ofrece formación en lenguaje inclusivo					
Se incluye esta formación en el plan de acogida					
La línea de mando participa en estas medidas y promueve esta cultura					

**BUENA PRÁCTICA Protocolos de prevención y gestión de la violencia y el acoso en el trabajo**

INDICADOR	1	2	3	4	5
¿Se ha elaborado un protocolo de prevención y gestión de la violencia y el acoso en el trabajo?					
<b>Descriptores:</b>					
El protocolo define las conductas constitutivas de acoso y violencia de género					
El protocolo informa a quién hay que dirigirse (RRHH, servicio de prevención, delegados/as, empresa externa...) ante situaciones de violencia y acoso					

Existen diferentes canales a través de los que la víctima puede denunciar una situación de violencia y acoso: empresa externa, comisión de igualdad...

En el protocolo se indican los plazos y mecanismos a utilizar para la resolución del conflicto

El protocolo indica quien forma parte de la comisión de investigación, que debe estar compuesta por personal formado y en número suficiente para garantizar la objetividad y confianza.

### **BUENA PRÁCTICA Mecanismos de detección de la violencia y el acoso**

<b>INDICADOR</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
¿Se dispone de mecanismos para la detección de violencia y acoso en el trabajo?					
<b>Descriptores:</b>					
Las evaluaciones psicosociales incluyen una perspectiva de género					
Los diagnósticos de cultura y psicosociales se realizan desagregados por grupos de trabajadores y turnos de trabajo					
Se forma al personal en indicadores que faciliten la detección de posibles situaciones de violencia y acoso: reducción de productividad, aislamiento, bajas repetidas, absentismo...					
Se realiza un informe anual para la dirección que incluya los casos y como se han gestionado					
Se revisa la información disponible de forma periódica y continua					

### **BUENA PRÁCTICA Promoción de herramientas de apoyo a las víctimas**

<b>INDICADOR</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
¿Se dispone de herramientas de apoyo a las víctimas?					
<b>Descriptores:</b>					
Se ofrece información sobre agencias especializadas y ONG a donde pueden acudir las víctimas					
Se proporciona protección, apoyo y asistencia legal y/o psicológica a las víctimas					
Se realiza un seguimiento del caso por parte de la comisión de investigación o por la empresa externa que la organización autoriza para gestionar el caso					

**BUENA PRÁCTICA      Confidencialidad y minimización del trauma**

INDICADOR	1	2	3	4	5
¿Se preserva la confidencialidad y minimización del trauma?					
<p><b>Descriptores:</b></p> <p>El protocolo contempla que la víctima que denuncia los actos de violencia y/o acoso lo tenga que hacer solo una vez y de forma confidencial</p> <p>El protocolo garantiza que las personas que conocen el caso tienen obligación de guardar una estricta confidencialidad</p> <p>Se firma un compromiso de confidencialidad por todas las partes que forman parte de la comisión de investigación</p>					

## Perspectiva de género: Conciliación trabajo-vida personal- Escala de 0 a 35

Por favor, responda poniendo una X en la casilla del indicador cuya valoración corresponda a su opinión: ¿Con qué frecuencia cree usted que se cumple el indicador?

1. NUNCA
2. POCAS VECES
3. ALGUNAS VECES
4. BASTANTES VECES
5. SIEMPRE

Cada indicador cuenta con descriptores que ayudan a interpretar y valorar el indicador.

### BUENA PRÁCTICA La conciliación del trabajo con todas las esferas de la vida privada

INDICADOR	1	2	3	4	5
¿Se favorece la conciliación de todas las personas de la organización tengan o no carga familiar?					
<b>Descriptores:</b>  Existen medidas de conciliación para personas sin hijos/as a cargo  Todas las personas de la organización (independientemente de si tienen personas a cargo) conocen y utilizan las medidas de conciliación trabajo-vida personal  Se fomenta el conocimiento de las medidas de conciliación entre todas las personas de la organización  La organización propone actividades de voluntariado, deportivas u otras que favorezcan la participación de las personas en actividades extralaborales					

### BUENA PRÁCTICA Favorecer una visión positiva de la conciliación

INDICADOR	1	2	3	4	5
¿Se fomenta una visión positiva de la conciliación que ayude a que las mujeres no sean estigmatizadas?					
<b>Descriptores:</b>  Se identifican los beneficios que tiene conciliar el trabajo y la vida personal para las personas y para la organización  Se comunican de alguna manera a la organización, al personal, a los stakeholders o a futuros miembros de la organización los beneficios de la conciliación trabajo-vida personal  Se incluyen en los anuncios de empleo la naturaleza y el grado de flexibilidad y otras medidas de conciliación que se ofrece para ese puesto					



**BUENA PRÁCTICA****Especificar cómo las medidas de conciliación benefician a la organización**

INDICADOR	1	2	3	4	5
¿Se parte del análisis de las necesidades de conciliación libres de sesgo de género y se analiza cómo su satisfacción contribuye al rendimiento organizacional?					
<b>Descriptor:</b>  Se analizan las necesidades de conciliación de todas las personas de la organización independientemente de su sexo y de su carga familiar  Se analiza el impacto de la satisfacción de esas necesidades en los resultados organizacionales  Se analiza el impacto de la satisfacción de esas necesidades en el bienestar de las personas trabajadoras  Existen indicadores de eficacia de las medidas de conciliación en las encuestas de clima y de PRL					

**BUENA PRÁCTICA****Prevenir estigmas de género relacionadas con la conciliación y sus consecuencias**

INDICADOR	1	2	3	4	5
¿Se trata de reducir el estigma de la mujer impostora, el del trabajador ideal, y el estigma de la flexibilidad?					
<b>Descriptor:</b>  Existe algún tipo de control de los sesgos de género en las evaluaciones del desempeño Existe formación para la supervisión en materia de sesgos de género y su efecto en la evaluación del desempeño.  Existen datos desagregados por género que relacionen promociones y desarrollo de carrera de las personas con las medidas de conciliación disfrutadas  Existe un control horario para evitar alargar la jornada laboral más allá de lo especificado en los contratos, cuando no es inevitable por alguna situación excepcional  Se informa periódicamente con datos desagregados por género, etnia y antigüedad del personal que trabaja de forma flexible (tiempo y lugar) y las medidas de conciliación que utiliza el personal en la organización.  Se visibiliza de alguna manera el logro de las personas que trabajan de manera flexible					

**BUENA PRÁCTICA La persona que supervisa como ejemplo para la conciliación**

INDICADOR	1	2	3	4	5
¿Las personas que supervisan los equipos de trabajo muestran con su ejemplo las normas y conductas que valoran en los miembros de sus equipos?					
<b>Descriptor:</b>  La alta dirección adopta estrategias para conciliar su vida personal y laboral  Existe algún premio o forma de visibilidad para la supervisión que concilia  Existe algún análisis de la relación entre las medidas de conciliación que utiliza la supervisión y los miembros de su equipo/departamento/unidad					

**BUENA PRÁCTICA El apoyo de los/as compañeros/as**

INDICADOR	1	2	3	4	5
¿La empresa se preocupa e interviene en cuestiones relacionadas con la ansiedad, la depresión, el consumo abusivo de sustancias y el suicidio?					
<b>Descriptor:</b>  Se fomentan las reuniones formales para comunicar al equipo las necesidades de conciliación que tienen todos sus miembros  Se establece algún tipo de estrategia de colaboración para satisfacer las necesidades de conciliación de todas las personas del equipo.  La supervisión facilita la comunicación entre los miembros del equipo para gestionar sus necesidades de conciliación					

**BUENA PRÁCTICA Nombrar personal de apoyo a la conciliación**

INDICADOR	1	2	3	4	5
¿Se identifican personas en la organización, libres de sesgos de género, que faciliten el conocimiento, el acceso y el uso de las medidas de conciliación a todas las personas?					
<b>Descriptor:</b>  Existe en la organización una figura facilitadora de la conciliación trabajo-vida personal que media entre la persona solicitante y la organización/supervisión/equipo  En la Comisión de Igualdad, existe la figura de facilitador/a de la conciliación					

## Perspectiva de género: Nueva era del teletrabajo- Escala de 0 a 45

Por favor, responda poniendo una X en la casilla del indicador cuya valoración corresponda a su opinión: ¿Con qué frecuencia cree usted que se cumple el indicador?

6. NUNCA
7. POCAS VECES
8. ALGUNAS VECES
9. BASTANTES VECES
10. SIEMPRE

Cada indicador cuenta con descriptores que ayudan a interpretar y valorar el indicador.

### BUENA PRÁCTICA Reducción de la brecha digital de género

INDICADOR	1	2	3	4	5
¿Se han desarrollado estrategias para sensibilizar y capacitar a las mujeres en competencias digitales para frenar la brecha digital de género?					
<b>Descriptores:</b>  Se dispone de programas y medidas para formar a las mujeres en competencias digitales  Se apoya a las mujeres en la adaptación al cambio tecnológico para evitar la tecno-incertidumbre					

### BUENA PRÁCTICA Gestión de la invisibilidad en el desarrollo de carrera

INDICADOR	1	2	3	4	5
¿Se han desarrollado medidas para prevenir que el teletrabajo incremente la invisibilidad de las mujeres en relación a su promoción y desarrollo de carrera?					
<b>Descriptores:</b>  Las mujeres que teletrabajan tienen las mismas oportunidades de promoción interna, que las personas con trabajo presencial  Se dispone de indicadores sobre factores disfuncionales que pueden dificultar el desarrollo de carrera de las mujeres que teletrabajan					

**BUENA PRÁCTICA****Diagnóstico diferencial de salud física y riesgos ergonómicos**

INDICADOR	1	2	3	4	5
¿Se dispone de indicadores sobre problemas de salud física y riesgos ergonómicos, desagregados por género?					
<b>Descriptor:</b>  Se dispone de indicadores para para evaluar dolores/calambres musculares, problemas de visión, insomnio, presión sanguínea u otras molestias motivadas por el teletrabajo, desagregados por género  Existen protocolos para evitar que situaciones de embarazo, lactancia, y enfermedades o problemas relacionados con el aparato reproductor femenino, sean factores de riesgo 'invisible' en mujeres en situaciones de teletrabajo					

**BUENA PRÁCTICA****Gestión del Tecnoestrés**

INDICADOR	1	2	3	4	5
¿Se apoya a las mujeres que teletrabajan, ante el agotamiento emocional que produce la dificultad de la separación entre trabajo y vida personal?					
<b>Descriptor:</b>  Se evalúan posibles problemas de salud mental como el estrés, la ansiedad, la depresión, trastornos del sueño, o la falta de motivación, considerando la problemática diferenciada de mujeres y hombres ante los entornos digitales  Se dispone de indicadores de posible sobrecarga tecnológica relacionada con la creciente carga de trabajo en situaciones de teletrabajo, desagregados por género					

**BUENA PRÁCTICA****Facilitar la recuperación**

INDICADOR	1	2	3	4	5
¿Se dispone de indicadores de programas y/o estrategias para mejorar la capacidad de recuperación y resiliencia para superar las jornadas de teletrabajo, con perspectiva de género?					
<b>Descriptor:</b>  Se facilita el acceso y la disponibilidad de recursos para actividades de recuperación (deportes, voluntariado, cursos de mindfulness o semejantes) considerando a las personas que teletrabajan, especialmente a las mujeres  Se evalúan posibles problemas de salud mental como el estrés, la ansiedad o la falta de motivación, considerando la problemática diferenciada de mujeres y hombres ante los entornos digitales					

**BUENA PRÁCTICA Promover la corresponsabilidad**

INDICADOR	1	2	3	4	5
¿Se han desarrollado estrategias para promover la corresponsabilidad de la conciliación trabajo-vida personal, ante el incremento del trabajo a distancia?					
<b>Descriptor:</b>  Se trata de sensibilizar a todo el personal sobre la insuficiente corresponsabilidad en los cuidados y en las tareas del hogar, especialmente en la situación de mujeres que teletrabajan  Se promueve la sensibilización para la presencia de hombres como referentes en la corresponsabilidad de los cuidados y tareas del hogar					

**BUENA PRÁCTICA Evitar la violencia y el acoso**

INDICADOR	1	2	3	4	5
¿Se han desarrollado servicios de prevención y de atención a la violencia de género, incluido el ciberacoso laboral y la violencia doméstica, en situaciones de teletrabajo?					
<b>Descriptor:</b>  Se dispone de un protocolo de actuación frente al ciberacoso y la violencia de género en situaciones de teletrabajo  Se promueve la sensibilización para la presencia de hombres como referentes en la corresponsabilidad de los cuidados y tareas del hogar					

**BUENA PRÁCTICA Mejorar la representatividad**

INDICADOR	1	2	3	4	5
¿Han participado mujeres en los comités y grupos de trabajo para tomar decisiones sobre la situación creada por el marco legal para regular el teletrabajo?					
<b>Descriptor:</b>  Existe un equilibrio en la presencia de mujeres referentes en ámbitos visibles de notoriedad y relevancia pública, de los entornos digitales.  Se considera la disponibilidad de las personas que teletrabajan, especialmente de las mujeres, para concertar reuniones, ofrecer formación y tomar decisiones de trabajo					

**BUENA PRÁCTICA      Negociación del teletrabajo**

<b>INDICADOR</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
¿Se ha negociado entre representantes de la patronal y de los sindicatos la nueva regulación de las condiciones del teletrabajo, desde la perspectiva de género?					
<b>Descriptor:</b>  Se impulsa la presencia de mujeres como referentes en la negociación de temas relativos al entorno digital, para garantizar los mismos deberes y derechos que las personas con trabajo presencial  Las mujeres se encuentran presentes en las reuniones y negociaciones de los agentes sociales para el diálogo social, en la regulación del teletrabajo					

## Perspectiva de género: Segregación vertical y horizontal- Escala de 0 a 40

Por favor, responda poniendo una X en la casilla del indicador cuya valoración corresponda a su opinión: ¿Con qué frecuencia cree usted que se cumple el indicador?

1. NUNCA
2. POCAS VECES
3. ALGUNAS VECES
4. BASTANTES VECES
5. SIEMPRE

Cada indicador cuenta con descriptores que ayudan a interpretar y valorar el indicador.

### BUENA PRÁCTICA Reclutamiento y selección

INDICADOR	1	2	3	4	5
¿Se incluye la perspectiva de género en los procesos de reclutamiento y selección?					
<b>Descriptores:</b>  Existen medidas para garantizar la objetividad de los procesos de reclutamiento y selección (por ejemplo, evaluación ciega en la primera criba tras el reclutamiento)  Existen medidas para que la oferta de trabajo sea atractiva tanto para hombres como para mujeres  Los paneles que evalúan a los/las candidatos/as se encuentran compuestos por hombres y mujeres  Las personas que seleccionan reciben formación y/o sensibilización en igualdad de género					

### BUENA PRÁCTICA Acceso a puestos de responsabilidad

INDICADOR	1	2	3	4	5
¿Las mujeres están presentes en puesto de responsabilidad?					
<b>Descriptores:</b>  Las mujeres están presentes en los mandos intermedios o en puestos directivos o superiores de la jerarquía  Las mujeres participan en los órganos donde se toman decisiones en la organización (por ejemplo, comisiones, comités...)  Las mujeres están presentes en puestos de responsabilidad en áreas que son estratégicas de la organización					

**BUENA PRÁCTICA Sistema de remuneración y estructura salarial**

INDICADOR	1	2	3	4	5
¿Existe igualdad salarial entre hombres y mujeres?					
<b>Descriptor:</b>  Los salarios de trabajadores y trabajadoras son iguales para trabajos del mismo valor  Las retribuciones variables (por ejemplo, las basadas en el desempeño de la empresa o del empleado o empleada) se distribuyen de forma justa y objetiva entre hombres y mujeres  Para las retribuciones variables se tiene en cuenta la exposición a todo tipo de riesgos  Existen y se analizan indicadores para evaluar la presencia de brechas salariales					

**BUENA PRÁCTICA Equidad en tareas y ocupaciones**

INDICADOR	1	2	3	4	5
¿Existe equidad en las tareas y en las ocupaciones entre hombres y mujeres?					
<b>Descriptor:</b>  Existen indicadores para evaluar la presencia de hombres y mujeres en los puestos tradicionalmente masculinos o femeninos  Se desarrollan medidas para incrementar la presencia de mujeres en ocupaciones y tareas tradicionalmente masculinas y viceversa  Se desarrollan acciones de sensibilización y/o formación destinadas a la dirección y supervisión con el fin de reducir la segregación horizontal y evitar sesgos de género					

**BUENA PRÁCTICA Aprendizaje y capacitación**

INDICADOR	1	2	3	4	5
¿Existe un acceso igualitario a los programas de formación y capacitación?					
<b>Descriptor:</b>  Los programas formativos son diseñados de forma que se facilite el acceso igualitario a los mismos (por ejemplo, desarrollados en horarios que faciliten la conciliación o facilitando el acceso a todas las categorías profesionales)					



**BUENA PRÁCTICA**      **Desarrollo de carrera**

INDICADOR	1	2	3	4	5
¿El desarrollo de carrera es igualitario entre hombres y mujeres?					
<b>Descriptor:</b>  Se implementan procesos de desarrollo de carrera justos y libres de sesgos  Existen indicadores de género que permiten identificar la presencia de factores que dificultan el desarrollo de carrera de las mujeres en la empresa					

**BUENA PRÁCTICA**      **Visibilidad y participación en las políticas y las prácticas de igualdad de género**

INDICADOR	1	2	3	4	5
¿Las políticas y las prácticas de igualdad, así como sus resultados, se hacen visibles a todos/as y se fomenta la participación de las mujeres en su desarrollo?					
<b>Descriptor:</b>  Se hace visible a todos los trabajadores y trabajadoras las políticas de igualdad de género y el compromiso de la organización con las mismas  Las mujeres participan en el desarrollo de las políticas de igualdad de género  Existen indicadores que permitan identificar fenómenos relacionados con la segregación (número de hombres y mujeres en los distintos niveles jerárquicos y en las diferentes áreas organizacionales, etc.).  El sistema de acceso al plan de igualdad está dentro de canales de trabajo a los que tienen acceso todos los empleados y empleadas  Se publicita la existencia de un plan de igualdad a los trabajadores y trabajadoras					

**BUENA PRÁCTICA**      **Evaluación y seguimiento de las políticas y las prácticas organizacionales**

INDICADOR	1	2	3	4	5
¿Se realiza una evaluación y un seguimiento de las políticas y las prácticas de igualdad, así como de sus resultados?					
<b>Descriptor:</b>  Se evalúa la efectividad de las políticas de igualdad de género implementadas en la organización  Las mujeres participan en la evaluación de los planes de igualdad					

## Perspectiva de género: Diversidad e interseccionalidad- Escala de 0 a 40

Por favor, responda poniendo una X en la casilla del indicador cuya valoración corresponda a su opinión: ¿Con qué frecuencia cree usted que se cumple el indicador?

1. NUNCA
2. POCAS VECES
3. ALGUNAS VECES
4. BASTANTES VECES
5. SIEMPRE

Cada indicador cuenta con descriptores que ayudan a interpretar y valorar el indicador.

### BUENA PRÁCTICA Sensibilización y formación

INDICADOR	1	2	3	4	5
¿La organización forma a sus trabajadores/as en materia de diversidad?					
<b>Descriptores:</b>  Se forman a los equipos directivos sobre los beneficios de la diversidad para la organización (e.g., en términos de reputación, creatividad, etc.)  Se desarrollan programas formativos y educativos especializados para todos/as los/as empleados/as sobre igualdad, diversidad e inclusión (en materia de sesgos inconscientes, igualdad de oportunidades, diversidad en general, liderazgo inclusivo, etc.)  Se establece la formación en diversidad no como una actividad puntual, marginal, voluntaria o no reconocida fuera del horario laboral  La diversidad entra de forma transversal en todas las actividades de formación					

### BUENA PRÁCTICA Promoción y desarrollo de carrera

INDICADOR	1	2	3	4	5
¿Se adopta un enfoque inclusivo en los procesos de promoción y desarrollo?					
<b>Descriptores:</b>  Se pone a disposición de todo el personal oportunidades de formación y desarrollo  Las decisiones relativas a la promoción del personal se basan en el mérito  Se garantiza la presencia de los grupos vulnerables en los órganos directivos y de toma de decisiones  Existen indicadores sobre porcentajes de colectivos vulnerables presentes a distintos niveles jerárquicos o en distintas áreas organizacionales, niveles de abandono de dichos colectivos, etc.					

**BUENA PRÁCTICA      Comunicación**

INDICADOR	1	2	3	4	5
¿La comunicación interna y externa es inclusiva?					
<b>Descriptor:</b>  Se promueve una comunicación inclusiva y libre de estereotipos dentro de la organización  Se utiliza un lenguaje inclusivo, no excluyente, en formularios, comunicaciones internas y externas, publicidad y redes sociales, webs, etc.  Se promueven los eventos relacionados con la inclusión e igualdad a través de los canales de comunicación organizacionales					

**BUENA PRÁCTICA      Cultura organizacional**

INDICADOR	1	2	3	4	5
¿Se promueve una cultura inclusiva, segura y libre de discriminación?					
<b>Descriptor:</b>  Se fomenta el desarrollo de una cultura organizacional que promueva la igualdad, la diversidad y la inclusión en el lugar de trabajo  Se promueven prácticas de diversidad que generan percepciones compartidas sobre la medida en que la organización es justa e incluye a todo el personal  Se crean espacios laborales donde cada persona pueda expresar su autenticidad sin miedo a ser víctima de actos negativos  La organización física del espacio, así como las normas relacionadas con la vestimenta no discrimina ningún colectivo vulnerable					

**BUENA PRÁCTICA      Igualdad en el salario**

INDICADOR	1	2	3	4	5
¿Existe igualdad salarial más allá del grupo de pertenencia del/ la empleado/a?					
<b>Descriptor:</b>  Existen indicadores y procedimientos para comprobar periódicamente que todos/as los/as empleados/as que realizan el mismo trabajo tengan iguales pagas, beneficios y términos y condiciones en sus contratos de trabajo, con independencia de su género, edad, discapacidad, raza o religión  Las remuneraciones variables se asignan siguiendo criterios objetivos basados en el mérito					

**BUENA PRÁCTICA****Situaciones de discriminación o acoso**

INDICADOR	1	2	3	4	5
¿Existen procedimientos para actuar frente a estas situaciones?					
<p><b>Descriptor:</b></p> <p>Se consideran seriamente y se da cauce a las quejas de intimidación, acoso y discriminación por parte de compañeros de trabajo, clientes, proveedores, usuarios y cualquier otra persona, en el curso de las actividades laborales de la organización</p> <p>Existen procedimientos claros y canales de confianza para que las personas que se sienten víctimas de discriminación puedan acceder a ellos para plantear su problema</p> <p>Se comunica a todos/as los/as empleados/as cómo se pueden dar cauces a las quejas en caso de discriminación</p>					

**BUENA PRÁCTICA****Políticas y prácticas organizacionales**

INDICADOR	1	2	3	4	5
¿Existen políticas y prácticas específicas de diversidad e inclusión?					
<p><b>Descriptor:</b></p> <p>Existe a nivel organizacional una clara política de gestión de la diversidad e inclusión, que permita evidenciar claramente el posicionamiento de la organización con respecto a dicho asunto</p> <p>La dirección respalda estas políticas hacia el resto de la empresa o institución</p> <p>Se establece la diversidad como un valor añadido para cada empleado/a y un recurso valioso para la organización</p> <p>Se implementan prácticas, en línea con las políticas de diversidad de la organización, que permitan llevar a cabo actuaciones concretas para favorecer la inclusión de los colectivos vulnerables (e.g., programas de formación, mentoring, acceso a la información y la participación en la toma de decisiones; procedimientos de resolución de conflictos; facilitación de la comunicación etc.)</p> <p>Se realizan actividades y eventos que fomenten la inclusión en el lugar de trabajo</p> <p>Se fomenta que los/as empleados/as creen redes de apoyo informales y formales dentro de la organización</p>					

INDICADOR	1	2	3	4	5
¿Existe igualdad de acceso a dichas medidas?					
<b>Descriptores:</b>  Se permite que todos/as los/as empleados/as, más allá de su sexo, orientación sexual, identidad de género, religión, etc. tengan acceso a las medidas sociales ofertadas por la organización (e.g., medidas de conciliación)  En caso de licencia o permiso por paternidad/maternidad, se facilita que los/as empleados/as no pierdan oportunidades laborales o de formación, y que estén informados sobre cualquier asunto importante y/o cambios en su puesto de trabajo					

## Perspectiva de género: Liderazgo inclusivo- Escala de 0 a 25

Por favor, responda poniendo una X en la casilla del indicador cuya valoración corresponda a su opinión: ¿Con qué frecuencia cree usted que se cumple el indicador?

1. NUNCA
2. POCAS VECES
3. ALGUNAS VECES
4. BASTANTES VECES
5. SIEMPRE

Cada indicador cuenta con descriptores que ayudan a interpretar y valorar el indicador.

### BUENA PRÁCTICA Promover el sentido de pertenencia

INDICADOR	1	2	3	4	5
¿Se promueve y apoya la integración de todos los miembros de la empresa?					
<b>Descriptores:</b>  Se motiva a todos los miembros de la empresa para alcanzar objetivos realistas que favorezcan el crecimiento personal y profesional  Se fomenta la transparencia y participación en los procesos de toma de decisiones para facilitar la identificación de todos sus miembros con los valores y objetivos de la empresa  Se hace partícipe de los éxitos a todos los miembros de los equipos, favoreciendo el sentimiento de responsabilidad, dependencia mutua y apoyo entre ellos					

### BUENA PRÁCTICA Promover el sentido de que cada persona es única

INDICADOR	1	2	3	4	5
¿Se valoran las características individuales de todos los miembros de la empresa como una ventaja competitiva?					
<b>Descriptores:</b>  Las personas de la empresa sienten que sus contribuciones (ideas, propuestas, experiencias) son consideradas en la toma de decisiones que posteriormente se llevan a la práctica  Se establecen altas expectativas hacia cada miembro de la empresa, favoreciendo que cada persona tenga una función o rol significativo					

### BUENA PRÁCTICA Compromiso con la diversidad y la inclusión

INDICADOR	1	2	3	4	5
¿Se promueve la diversidad y la inclusión en todos los procesos de la empresa, como parte de la cultura y el clima?					
<p><b>Descriptor:</b></p> <p>El compromiso con la diversidad y la inclusión del/la líder o responsable se demuestra en sus acciones (por ejemplo, en el diseño y aplicación de políticas en la empresa), transmitiéndolo como valor transversal de la cultura de la empresa</p> <p>Se promueve la igualdad de oportunidades en los procesos de gestión de personal (ej. selección, promoción, evaluaciones...) o aplicación de las medidas de conciliación</p> <p>Se acredita el compromiso con la diversidad y la inclusión cumpliendo con los estándares de certificaciones sociales (ej. ISO 30415:2021)</p>					

**BUENA PRÁCTICA Toma de conciencia de los propios sesgos**

INDICADOR	1	2	3	4	5
¿Se promueve la identificación de posibles sesgos o ideas preconcebidas que dificulten la inclusión?					
<p><b>Descriptor:</b></p> <p>Se ofrece entrenamiento y formación para sensibilizar sobre los posibles sesgos relacionados con la diversidad (ej. generalizaciones, prejuicios, estereotipos)</p> <p>Se fomenta la autoevaluación para monitorizar los sesgos a nivel personal y de equipo (por ejemplo, con evaluaciones 360º u otras actividades que favorezcan el autoconocimiento)</p>					

**BUENA PRÁCTICA Promoción de entornos emocionalmente saludables**

INDICADOR	1	2	3	4	5
¿Se promueven conductas de apoyo (emocional y/o instrumental) por parte de los demás compañeros/as?					
<p><b>Descriptor:</b></p> <p>Se establece la confianza necesaria para que las personas puedan expresar dificultades e ideas</p> <p>Se fomenta la escucha activa y el apoyo entre compañeros/as promoviendo la seguridad psicológica del personal</p> <p>Se ofrece la flexibilización puntual de tareas ante dificultades personales o emocionales mediante el apoyo del equipo</p>					