

IMPLEMENTACIÓN DE BUENAS PRÁCTICAS PARA LA GESTIÓN PREVENTIVA CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

Herramienta de Diagnóstico para identificar la
Integración de la perspectiva de Género en la
gestión preventiva (DIGEN)



© Lourdes Munduate (Coord^a.)

Arenas, A., Corlett, S., Di Marco, D., Elgoibar, P., Gamero, N., López-Cabrera, R., Martínez-Corts, I., Medina, F.J., Ramos, I., y Sanclemente, F.

Autores

Alicia Arenas

Sara Corlett

Donatella Di Marco

Patricia Elgoibar

Nuria Gamero

Rocío López-Cabrera

Inés Martínez-Corts

Francisco J. Medina

Lourdes Munduate

Ignacio Ramos Vidal

Francisco J. Sanclemente

Coordinación

Lourdes Munduate

INDICE

1. PRIMERA PARTE	4
1.1. Introducción	4
1.2. Salud, Seguridad y Bienestar en el trabajo, como un valor estratégico de organizaciones resilientes. Adecuación del marco europeo a las prioridades del contexto andaluz.	7
1.3. Modelo de implementación de Buenas Prácticas en la gestión preventiva con perspectiva de género	7
1.4. Metodología	10
1.5. Resultados del plan de implementación de Buenas Prácticas	11
1.6. Referencias	13
2. SEGUNDA PARTE	14
HERRAMIENTAS - Escalas de Diagnóstico	15
2.1. Salud física y Seguridad laboral	15
2.2. Retorno al trabajo.....	18
2.3. Bienestar Psicológico y la Salud Mental	20
2.4. Violencia y Acoso en el lugar del trabajo	25
2.5. Conciliación trabajo-vida personal	28
2.6. Teletrabajo	31
2.7. Segregación vertical y horizontal	35
2.8. Diversidad e interseccionalidad	38
2.9. Liderazgo inclusivo.....	42

1. PRIMERA PARTE

1.1. Introducción

La presente Guía de Buenas Prácticas para la gestión preventiva con perspectiva de género, enlaza con la estrategia de igualdad de género de la UE para el período 2020–2025 (Comisión Europea, 2020), el marco estratégico de la UE en materia de seguridad y salud en el trabajo 2021-2027 (Comisión Europea, 2021), la Estrategia de Salud Mental del Sistema Nacional de Salud 2022-2026, la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2023-2027, y la Estrategia Andaluza de Seguridad y Salud en el Trabajo 2017-2022 (EASST). Desde estos marcos estratégicos, se considera que las desigualdades de género son uno de los principales escollos a abordar, primero, porque limitan el modo en que mujeres y hombre gestionan su salud y su bienestar en el trabajo, y segundo, porque limitan la capacidad de resiliencia de las organizaciones y la sociedad en su conjunto, en momentos de dificultad y a la vez de oportunidades, como la presente era tras la pandemia y la guerra en Europa. Así, el enfoque de género está muy presente en la Estrategia de Salud Mental 2022-2026, porque las consecuencias de la pandemia han sido diferentes para las mujeres y los hombres: las mujeres presentan índices más elevados de depresión, ansiedad, estrés, somatizaciones y trastornos de alimentación, mientras que los hombres presentan índices más elevados de consumo de sustancias, suicidios y trastornos antisociales (Índice de Igualdad de Género, 2021). A su vez, la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2023-2027, plantea como una de sus objetivos prioritarios (Objetivo 5), incorporar la perspectiva de género en las políticas públicas y en la gestión de la prevención, y hacerlo con un enfoque transversal e integral en el conjunto de políticas preventivas, implicando para ello a todos los agentes involucrados en la mejora de la prevención de riesgos laborales, tanto en el ámbito institucional como en la empresa, poniendo el foco especialmente en la protección de los colectivos más vulnerables.

En línea con estos marcos estratégicos, el **objetivo** de abordar esta Guía de Buenas Prácticas desde la perspectiva de género, consiste en identificar las

diferencias entre mujeres y hombres en relación a los riesgos laborales, el bienestar y la salud en el trabajo, para visibilizar dichas diferencias, e intervenir proponiendo acciones de mejora cuando dichas diferencias se convierten en desigualdades. Incorporar la perspectiva de género en los procesos de evaluación de riesgos y en el análisis de las condiciones de trabajo, permite crear puestos de trabajo saludables para todas las personas en su lugar de trabajo. En este sentido, los programas y los planes de prevención de los riesgos laborales, orientados a la construcción de una sociedad resiliente, no pueden abordarse desde “la neutralidad de género”, ni en su diseño ni en su implementación, porque los “enfoques neutrales” no abordan los problemas ni las necesidades reales de los grupos y los equipos a los que se dirigen, y suponen un incremento potencial de las desigualdades de género y, a su vez, la discriminación de otros colectivos vulnerables por razón de status, orientación sexual o discapacidad, por ejemplo (Elgoibar, Medina, Euwema y Munduate, 2021).

Los retos que se abordan en esta Guía con perspectiva de género, en la promoción de la salud y el bienestar en el trabajo, para una salida resiliente de la crisis actual, se concretan en los siguientes diez ámbitos: **bienestar psicológico; salud mental; salud física; retorno al trabajo; violencia y acoso; conciliación trabajo-vida personal; teletrabajo; liderazgo inclusivo; diversidad e interseccionalidad; y segregación vertical y horizontal.** Con el objetivo de mejorar la salud y la seguridad de la población trabajadora, todos estos retos deben ser abordados considerando, primero, la definición de la salud de la OMS, y segundo, la evolución de la noción del entorno de trabajo tradicional, reciente y detalladamente descrito por el marco estratégico europeo para la salud y la seguridad en el trabajo 2021-2027 (Comisión Europea, 2021). La OMS se refiere a la salud, no solo como la ausencia de enfermedad, sino como un estado de bienestar total, tanto físico, como mental y social. A su vez, el citado marco estratégico propone que la mejora de la salud y la seguridad en los próximos años, en el contexto del mundo posterior a la pandemia, está marcado por las transiciones ecológica y digital, los desafíos económicos y demográficos y la evolución de la noción del entorno de trabajo tradicional. Efectivamente, los patrones de trabajo han sufrido un cambio relevante en los

últimos años, que la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el trabajo (Comisión Europea, 2021) describe así: “para una parte determinada de los trabajadores de la UE, el concepto del lugar de trabajo empieza a ser más fluido, pero también más complejo, a medida que emergen nuevas formas de organización, modelos de negocio y sectores. La pandemia de COVID-19 ha acentuado estas complejidades y ha hecho que la política de salud y seguridad en el trabajo y la política de salud pública estén más interconectadas que nunca”. En este contexto, dicho marco estratégico destaca como objetivos: a) anticipar y gestionar el cambio en el nuevo mundo del trabajo que han traído consigo las transiciones ecológica, digital y demográfica; b) mejorar la prevención de los accidentes y las enfermedades en el lugar de trabajo; y c) aumentar la preparación frente a posible crisis sanitarias en el futuro. Para cumplir estos objetivos, la Comisión Europea propone que es necesario actuar a escala de la UE, nacional, sectorial y de las empresas. Para conseguir estos objetivos es preciso abordar las intervenciones en seguridad, salud y bienestar en el trabajo desde una perspectiva que englobe la responsabilidad y las actuaciones de un modo transversal, entre las instituciones implicadas y las políticas de actuación pertinentes. Este enfoque transversal en el conjunto de las políticas preventivas se plantea también en la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2023-2027. A su vez, se precisa un abordaje multinivel en el lugar de trabajo, basado en el modelo IGLO, considerando que la seguridad, la salud y el bienestar en el trabajo son una responsabilidad compartida a nivel individual (I), grupal (G), del líder (L) y de la organización (O) (Korkmaz, 2022; Salanova, 2020). Este enfoque, transversal y multinivel, que considera la complejidad y la evolución de la noción del entorno de trabajo tradicional, es el que se aborda en la presente Guía de Buenas Prácticas para la gestión preventiva.

1.2. Salud, Seguridad y Bienestar en el trabajo, como un valor estratégico de organizaciones resilientes. Adecuación del marco europeo a las prioridades del contexto andaluz.

La incorporación de la perspectiva de género ha sido adoptada internacionalmente como una estrategia para lograr la igualdad de género. Implica la integración de una perspectiva de género en la elaboración, diseño, implementación, seguimiento y evaluación de políticas, medidas normativas y programas de gasto, con miras a promover la igualdad entre mujeres y hombres, y combatir la discriminación (EIGE, 2022). El Instituto Europeo para la Igualdad de Género propone que la transversalidad de género requiere tanto a) integrar la perspectiva de género en el **contenido de las políticas y los planes de actuación**, como b) abordar la cuestión de la **representación de las mujeres en dichas políticas y planes de actuación**. Ambas dimensiones - representación de género y contenido sensible al género – precisan ser tomadas en consideración en todas las fases del proceso de elaboración de políticas y planes de actuación de la prevención de riesgos laborales.

Por tanto, siguiendo las directrices del Instituto Europeo para la Igualdad de Género, la Estrategia Andaluza de Seguridad y Salud en el Trabajo, así como los ejes estratégicos del IAPRL, en la presente Guía se sigue un modelo de intervención, que pretende la consecución de la mencionada transversalidad de género en el lugar de trabajo. Abordamos a continuación dicho modelo.

1.3. Modelo de implementación de Buenas Prácticas en la gestión preventiva con perspectiva de género

El modelo de implementación de Buenas Prácticas consta de las siguientes etapas: a) Definir herramientas; b) Planificar herramientas; c) Implementar herramientas; y c) Revisar herramientas.

Concretamente, el modelo propuesto es un ciclo que se observa en la Figura 1.



Figura 1. Ciclo de la integración de la perspectiva de género

Siguiendo el modelo propuesto, la Guía se ha elaborado en dos fases, en dos proyectos consecutivos del Observatorio de Salud Laboral desde la perspectiva de género (LAOGEN). La **primera fase** se ha orientado fundamentalmente a: a) la identificación y definición de los retos a abordar para lograr la transversalidad de género en la salud y el bienestar en el trabajo; b) la consulta a personas de empresas clave, sobre buenas prácticas en relación a dichos retos, en el entorno andaluz; c) preguntas de elaboración de checklist para evaluar la integración de la perspectiva de género; y d) la divulgación y sensibilización de dichas buenas prácticas, en el entorno andaluz. En una **segunda fase**, se ha abordado la planificación para la implementación de buenas prácticas, mediante el diseño de actuaciones orientadas al entrenamiento, la sensibilización y familiarización con la perspectiva de género en la promoción de la salud y el bienestar en el trabajo. Efectivamente, esta segunda fase se ha orientado más a apoyar en su implementación, a las empresas y organizaciones que no cuentan con una

adecuada transversalización de la perspectiva de género en sus programas y planes de prevención de riesgos laborales, dotándoles de herramientas para su gestión. Esto implica identificar los objetivos y ámbitos de la política de género y los enfoques e intervenciones apropiados para alcanzarlos. Entre los **objetivos específicos** de un plan de implementación de herramientas, se encuentran:

- a) Determinar los ámbitos y actividades de la gestión preventiva en los que hay que incluir la perspectiva de género
- b) Planificación de las acciones específicas a realizar para alcanzar las metas y medidas establecidas en las políticas y programas de actuación.
- c) Análisis de los presupuestos desde una perspectiva de género. Realizar el presupuesto para implementar la perspectiva de género, se utiliza para identificar el modo en que las asignaciones presupuestarias contribuyen a la promoción de la igualdad de género. El presupuesto con perspectiva de género muestra cuánto dinero público va destinado a mujeres y a hombres. Es una técnica que se puede utilizar en la etapa de planificación, pero también para monitorizar programas en curso y revisar gastos previos. La elaboración de presupuestos con perspectiva de género garantiza que los fondos públicos se distribuyan equitativamente entre mujeres y hombres. También contribuye a la rendición de cuentas y la transparencia sobre cómo se gastan los fondos públicos.
- d) Al planificar, establecer indicadores que permitan monitorizar los objetivos de igualdad: medir y comparar el efecto de la política o programa en mujeres y hombres durante el período de su implementación.
- e) Asegurar la participación de personas expertas en género en los equipos o grupos donde se toman decisiones, especialmente en lo que respecta a la definición de programas de trabajo y la asignación de presupuestos de prevención de riesgos laborales.
- f) Conocer y socializar experiencias, que han resultado exitosas en su implementación.
- g) Transparencia de todo el proceso, poniendo a disposición del público los informes del plan, del seguimiento y de la evaluación, para generar confianza entre la empresa y las personas destinatarias de dicho plan de prevención.

1.4. Metodología

Para alcanzar los objetivos de implementación del proyecto de Buenas Prácticas, se han seguido los siguientes pasos:

- a) Un checklist para una autoevaluación del estado de la transversalidad de género en la prevención de riesgos laborales, por parte de la propia empresa o institución. El checklist abarca los 10 retos previamente identificados y definidos - bienestar psicológico; salud mental; salud física; retorno al trabajo; violencia y acoso; conciliación trabajo-vida personal; teletrabajo; liderazgo inclusivo; diversidad e interseccionalidad; y segregación vertical y horizontal-, y las dos dimensiones de representación de género y contenido sensible al género, en cada uno de los retos
- b) Para contrastar la viabilidad del checklist y elaborar las pautas para la implementación de los programas y planes de actuación para mejorar y lograr la transversalidad de género, se han organizado de tres a cinco grupos de discusión, para cada uno de los retos.
- c) Previamente a la celebración de los grupos de discusión, el equipo de investigación ha elaborado un guion con los indicadores específicos del reto a abordar en el grupo de discusión, y con los temas a debatir en cada sesión.
- d) Cada grupo de discusión se ha constituido con una media de entre 4 y 10 participantes, una duración de entre 60-90 minutos, y se ha desarrollado una dinámica semi-estructurada durante las discusiones. Cada participante del grupo de discusión pertenecía a una empresa del tejido productivo andaluz, por lo que han estado representadas tantas empresas como participantes en los grupos de discusión, es decir entre 20 y 50 empresas, dependiendo del número de participantes en cada grupo de discusión. Han estado representados diversos sectores, de diversas provincias de Andalucía, y en su mayoría medianas y pequeñas empresas (PYMES).
- e) Se ha procedido a grabar todas las sesiones de los grupos de discusión de cada reto, y el feedback y las sugerencias de cambio, modificación y ampliación de los indicadores para la elaboración definitiva del checklis, por parte de las personas participantes en dichas sesiones.

f) Una vez finalizadas las sesiones, el equipo de investigación ha analizado las grabaciones para cada uno de los diez retos de la Guía, y ha modificado el listado inicial de indicadores del checklist, de acuerdo a los resultados del análisis de los grupos de discusión.

g) Como resultado del proceso seguido, se ha elaborado un checklist de autoevaluación para las empresas andaluzas, y se han elaborado las recomendaciones y pautas de actuación para el proceso de implementación de la transversalidad de género en los planes de prevención de riesgos laborales, considerando tanto la dimensión de representación de género como la dimensión de contenido sensible al género.

1.5. Resultados del plan de implementación de Buenas Prácticas

Como resultado del procedimiento seguido en el diseño e implementación de la Guía de Buenas Prácticas en la gestión preventiva con perspectiva de género, se ha conseguido:

a) Disponer de una herramienta de consulta que permita identificar las diferencias existentes entre mujeres y hombres en cuanto a sus condiciones de trabajo y los riesgos a que están expuestos,

b) Disponer de una herramienta de autodiagnóstico del estado de la transversalidad de género en la propia empresa/institución, en la que se desea realizar el diagnóstico, y

c) Disponer de una herramienta que permita la implementación de buenas prácticas, en sus dimensiones de representación de género y contenido sensible al género.

Con estas herramientas se pretende conseguir:

- a) Promoción de la salud, la seguridad y el bienestar laboral de empleados y empleadas, diseñando trabajos saludables,
- b) Reducción de vías de discriminación laboral por motivo de género tanto directa como indirecta, y
- c) Mejora en las condiciones laborales relacionadas con la promoción de la diversidad y la segregación de género.

En la segunda parte de esta Guía, se presenta una herramienta de diagnóstico para identificar la integración de la perspectiva de género en la prevención de riesgos laborales.

1.6. Referencias

- Comisión Europea. Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el trabajo (2021). *Marco estratégico de seguridad y salud en el trabajo 2021-2027*.
<https://osha.europa.eu/es/safety-and-health-legislation/eu-strategic-framework-health-and-safety-work-2021-2027>
- Elgoibar, P.; Medina, F.; Euwema, M. y Munduate, L. (2021). Increasing integrative negotiation in European organizations through trustworthiness and trust *Frontiers in Psychology*, vol. 12 doi: 10.3389/fpsyg.2021.655448
- Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2023-2026. Ministerio de Trabajo y Economía Social (Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo). <https://www.insst.es/el-instituto-al-dia/estrategia-esp%C3%B1ola-de-seguridad-y-salud-en-el-trabajo-2023-2027>
- European Institute for Gender Equality (Instituto Europeo para la Igualdad de Género) (EIGE) (2022): <https://eige.europa.eu/>
- Estrategia Andaluza de Seguridad y Salud en el Trabajo 2017-2022 (EASST). Consejería de Empleo, Empresa y Comercio (Instituto Andaluz de Prevención de Riesgos Laborales). Junta de Andalucía.
https://www.juntadeandalucia.es/export/drupaljda/Estrategia_Andaluza_Seg_Salud_Trabajo_2017_2022.pdf
- *Estrategia de Salud Mental 2021-2026* (Borrador).
- Gender Equality Index 2021. Health (2022): <https://eige.europa.eu/publications/gender-equality-index-2021-health>
[Gender Equality Index 2021: Health](#)
- Hassard, J., y Torres, L.D. (2020). *Aligning Perspectives in Gender Mainstreaming : Gender, Health, Safety, and Wellbeing*. Springer.
- Korkmaz, A. V., van Engen, M. L., Knappert, L.& Schalk, R. (2022). About and beyond leading uniqueness and belongingness: A systematic review of inclusive leadership research, *Human Resource Management Review*, <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2022.100894>
- Salanova, M. (2020). Cultivar el Bienestar Organizacional (BO) en tiempos de la COVID-19. *Capital Humano*, 356 pp 8-15.

2. SEGUNDA PARTE

Herramienta de diagnóstico para identificar el grado de integración de la perspectiva de género en la prevención de riesgos laborales (DIGEN)

El objetivo de la siguiente guía es facilitar el Diagnóstico de la integración de la perspectiva de Género (DIGEN) en los planes de prevención de riesgos laborales de cada empresa o institución.

Con esta guía DIGEN es posible realizar el propio diagnóstico sobre el estado de la integración de la perspectiva de género. Para ello se presentan indicadores de NUEVE RETOS de Buenas Prácticas en la gestión preventiva con perspectiva de género. Cada reto tiene su propia guía, y a su vez, cada indicador cuenta con descriptores que ayudan a interpretar y valorar el indicador.

La guía DIGEN tiene una dimensión de 0 a 300 puntos.

Cada reto tiene su propia dimensión de la guía:

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 digitalización y el 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 20

Nota para empresas pyme y micropyme. En el caso de empresas pyme y micropyme, se puede dar que NO PROCEDE aplicar el indicador, y así se señalará en la casilla correspondiente (NP).

HERRAMIENTA - GUÍ DE DIAGNÓSTICO DIGEN

2.1. Salud física y Seguridad laboral

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
- NP. NO PROCEDE

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

BUENA PRÁCTICA Segregación y salud

INDICADOR	1	2	3	4	5	NP
¿Se incluye la perspectiva de género en la evaluación de las condiciones de trabajo y de los riesgos para la salud?						
Descriptores:						
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 para la salud (presencia en órganos de evaluación de PRL)						

BUENA PRÁCTICA Estado de salud de las mujeres

INDICADOR	1	2	3	4	5	NP
¿Se tiene en cuenta la doble presencia habitual de las mujeres en el puesto de trabajo y en el hogar?						
Descriptores:						
Se analiza el impacto de las cargas familiares, que es más habitual en las mujeres, sobre su salud y su relación con sus condiciones de trabajo						

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

INDICADOR	1	2	3	4	5	NP
¿Se tiene en cuenta la posible segregación horizontal y vertical en determinados sectores y puestos?						
Descriptor: 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	NP
¿Se tiene en cuenta la mayor exposición de las mujeres a enfermedades infecciosas en sectores feminizados?						
Descriptor: 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	NP
¿Se tienen en cuenta las sustancias presentes en cada puesto, especialmente aquellas de riesgo para el embarazo y la lactancia?						
Descriptor: 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	NP
<p>¿Se adaptan los elementos del diseño del puesto, equipos y tareas que perjudiquen especialmente a las mujeres, debido a sus diferencias biológicas?</p>						
<p>Descriptor:</p> <p>Se analizan las tareas de las mujeres en sectores feminizados como los cuidados sanitarios y la educación</p> <p>Se proponen medidas que permitan descansos entre tareas de especial carga física</p> <p>Se analiza la percepción de malestar y dolor musculoesquelético en sus primeras fases</p> <p>Se recogen y analizan por separado datos de hombres y mujeres, para establecer prevalencia diferenciada</p> <p>Se incluyen en las sesiones formativas problemas específicos de género</p>						

2.2. Retorno al trabajo

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
- NP. NO PROCEDE

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	NP
¿Se proporciona apoyo tanto a hombres como a mujeres en su proceso de retorno al trabajo?						
Descriptores:						
Se procura 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	NP
¿Existen políticas de conciliación efectivas y accesibles para hombres y mujeres?						
Descriptores:						
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						

INDICADOR	1	2	3	4	5	NP
¿Existen políticas y planes para promover la inclusión de las personas que retornan al trabajo?						
<p>Descriptor:</p> <p>Se contempla y apoya la reincorporación por cualquier tipo de baja laboral (p.ej., salud mental, salud física), atendiendo a sus particularidades</p> <p>Se 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>						

2.3. Bienestar Psicológico y Salud Mental

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

NP. NO PROCEDE

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	NP
¿Se adopta un enfoque de género para abordar las cuestiones relacionadas con la salud mental?						
Descriptores: Se cuenta con recursos de personas de referencia para monitorizar y evaluar el estado de salud mental de las personas que trabajan en la empresa/institución Se considera que la salud mental es un asunto relevante para el desarrollo organizacional 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	NP
¿Se desarrollan acciones para sensibilizar sobre la necesidad de cuidar la salud mental dentro y fuera del trabajo?						
Descriptores: Se aborda la necesidad de promover recursos para fortalecer la salud mental y la seguridad psicológica del personal Periódicamente se realizan jornadas, seminarios y se facilita información para sensibilizar acerca de la importancia de la salud mental ofreciendo información desagregada por género 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						

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

INDICADOR	1	2	3	4	5	NP
¿Se miden de manera desagregada por género los factores que pueden mermar la salud mental en el trabajo?						
Descriptor: Existen indicadores específicos para evaluar los riesgos psicosociales en los puestos de trabajo ocupados mayoritariamente por mujeres Se desarrollan sistemas para evaluar los riesgos psicosociales que afectan a las mujeres de la empresa/institución con más intensidad Se cuenta con asesoramiento especializado para evaluar la salud mental						

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

INDICADOR	1	2	3	4	5	NP
¿Se evalúan de manera desagregada por género los factores que pueden potenciar la salud mental y el bienestar en el trabajo?						
Descriptor: La gestión preventiva cuenta con personas responsables de conocer y evaluar los factores que contribuyen a promover la salud mental, la seguridad psicológica, y el bienestar Las mujeres participan en el sistema de evaluación y detección de los factores de protección de la salud mental La gestión preventiva se preocupa por conocer los factores individuales, grupales y organizacionales que contribuyen a promover la salud mental y el bienestar Se miden periódicamente y de manera desagregada en función del género los factores que contribuyen a potenciar la salud mental y el bienestar						

INDICADOR	1	2	3	4	5	NP
¿La organización se preocupa y aborda los problemas relacionados con el estrés y el burnout?						
<p>Descriptor:</p> <p>La gestión preventiva aborda con naturalidad cuestiones relacionadas con el estrés y la fatiga mental que se asocia a puestos con menor responsabilidad, temporales y peor remunerados, ocupados predominantemente por mujeres</p> <p>La gestión preventiva y los puestos directivos consideran 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>						

INDICADOR	1	2	3	4	5	NP
¿La gestión preventiva aborda e interviene en cuestiones relacionadas con la ansiedad, la depresión, el consumo abusivo de sustancias y el suicidio?						
<p>Descriptor:</p> <p>Se cuenta con sistemas de monitoreo que permiten detectar problemas de ansiedad vinculados a las condiciones de trabajo</p> <p>Se analizan de manera desagregada por género la proporción de bajas laborales por ansiedad y/o depresión derivados de las condiciones de trabajo</p> <p>La gestión preventiva y la supervisión disponen de sistemas para conocer la proporción de bajas laborales derivadas de problemas de salud mental desagregados por género</p> <p>La gestión preventiva presta atención a 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	NP
¿Se ejecutan acciones para minimizar los riesgos psicosociales que afectan de manera desigual a mujeres y hombres?						
Descriptor: Existen acciones concretas para evaluar la presión/exigencias en los puestos de trabajo con menos responsabilidad, temporales y peor remunerados, ocupados mayoritariamente por mujeres Se desarrollan iniciativas para corregir los puestos de trabajo con escaso control de la persona que lo ocupa, sobre el desarrollo de sus tareas Se implementan actuaciones para incrementar el apoyo social entre compañeras y entre la supervisión y las personas que trabajan en dicho entorno Las mujeres participan en la gestión preventiva y en 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	NP
¿Se ejecutan medidas para cambiar las condiciones de trabajo que impactan de manera desproporcionada a la salud mental de las mujeres?						
Descriptor: Existen medidas específicas para potenciar la salud mental, la seguridad psicológica y el bienestar de las mujeres en el trabajo Con frecuencia se implantan acciones para mejorar las relaciones interpersonales en el trabajo Se desarrollan actividades para mejorar el clima de los equipos de trabajo Se producen cambios en los puestos de trabajo, cuando sea preciso, para minimizar la ambigüedad, el conflicto y la sobrecarga de funciones						

INDICADOR	1	2	3	4	5	NP
¿Se llevan a cabo actuaciones para promover el bienestar y la salud mental en el trabajo?						
<p>Descriptor:</p> <p>La gestión preventiva promueve 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</p> <p>La gestión preventiva potencia que los empleados/as duerman las horas necesarias</p> <p>La gestión preventiva se interesa y potencia el bienestar de sus empleados/as</p> <p>La gestión preventiva promueve medidas para que los empleados/as puedan desconectar del trabajo fuera de la jornada laboral</p> <p>La gestión preventiva contribuye a que los empleados/as hagan ejercicio mediante la flexibilidad de entrada y/o salida del trabajo</p> <p>La gestión preventiva proporciona información sobre servicios para reducir el consumo de alcohol y/o tabaco</p>						

2.4. Violencia y Acoso en el lugar del trabajo

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

NP. NO PROCEDE

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	6
¿Se promueve la cultura de tolerancia cero?						
Descriptores:						
Se desarrolla un programa de cambio cultural hacia la tolerancia cero						
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, junto a la gestión preventiva, 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	NP
¿Se ha elaborado un protocolo de prevención y gestión de la violencia y el acoso en el trabajo?						
Descriptor: 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, y esta 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**

INDICADOR	1	2	3	4	5	NP
¿Se dispone de mecanismos para la detección de violencia y acoso en el trabajo?						
Descriptor: Las evaluaciones psicosociales incluyen una perspectiva de género Los diagnósticos de cultura y psicosociales se realizan desagregados por grupos de trabajadores/as y turnos de trabajo, cuando proceda 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 desde la gestión preventiva 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**

INDICADOR	1	2	3	4	5	NP
¿Se dispone de herramientas de apoyo a las víctimas?						
Descriptores: 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	NP
¿Se preserva la confidencialidad y minimización del trauma?						
Descriptores: 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 El protocolo garantiza que las personas que conocen el caso tienen obligación de guardar una estricta confidencialidad Se firma un compromiso de confidencialidad por todas las partes que forman parte de la comisión de investigación						

2.5. Conciliación trabajo-vida personal

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

NP. NO PROCEDE

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	NP
¿Se favorece la conciliación de todas las personas de la organización tengan o no carga familiar?						
Descriptor:						
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 pueden utilizar las medidas de conciliación trabajo-vida personal						
Se fomenta el conocimiento de las medidas de conciliación entre todas las personas de la organización						
Se proponen 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	NP
¿Se fomenta una visión positiva de la conciliación que ayude a que las mujeres no sean estigmatizadas?						
Descriptor:						
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	NP
¿Se parte del análisis de las necesidades de conciliación libres de sesgo de género y se analiza cómo su satisfacción contribuye al rendimiento organizacional?						
<p>Descriptores:</p> <p>Se analizan las necesidades de conciliación de todas las personas de la organización independientemente de su sexo y de su carga familiar</p> <p>Se analiza el impacto de la satisfacción de las necesidades de conciliación en el bienestar de las personas trabajadoras</p> <p>Se analiza el impacto de la satisfacción de las necesidades de conciliación en los resultados organizacionales</p> <p>Existen indicadores de eficacia de las medidas de conciliación en las encuestas de clima y de PRL</p>						

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

INDICADOR	1	2	3	4	5	NP
¿Se trata de reducir el estigma de la mujer impostora, el del trabajador ideal, y el estigma de la flexibilidad?						
<p>Descriptores:</p> <p>Existe algún tipo de control de los sesgos de género en las evaluaciones del desempeño</p> <p>Existe formación para la supervisión en materia de sesgos de género y su efecto en la evaluación del desempeño.</p> <p>Existen datos desagregados por género que relacionen promociones y desarrollo de carrera de las personas con las medidas de conciliación disfrutadas</p> <p>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</p> <p>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.</p> <p>Se visibiliza de alguna manera el logro de las personas que trabajan de manera flexible</p>						

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

INDICADOR	1	2	3	4	5	NP
¿Las personas que supervisan los equipos de trabajo muestran con su ejemplo las normas y conductas que valoran en los miembros de sus equipos?						
Descriptor: 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	NP
¿Se fomenta el apoyo de los/as compañeros/as para la conciliación?						
Descriptor: 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	NP
¿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?						
Descriptor: La gestión preventiva facilita una figura de enlace de la conciliación trabajo-vida personal que medie entre la persona solicitante y la organización/supervisión/equipo En la Comisión de Igualdad, existe la figura de facilitador/a de la conciliación						

2.6. Teletrabajo

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

NP. NO PROCEDE

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	NP
¿Se han desarrollado estrategias para sensibilizar y capacitar a las mujeres en competencias digitales para frenar la brecha digital de género?						
Descriptores:						
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	NP
¿Se han desarrollado medidas para prevenir que el teletrabajo incremente la invisibilidad de las mujeres en relación a su promoción y desarrollo de carrera?						
Descriptores:						
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	NP
¿Se dispone de indicadores sobre problemas de salud física y riesgos ergonómicos, desagregados por género?						
Descriptor: Se dispone de indicadores 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	NP
¿Se apoya a las mujeres que teletrabajan, ante el agotamiento emocional que produce la dificultad de la separación entre trabajo y vida personal?						
Descriptor: 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	NP
¿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?						
Descriptor: 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	NP
¿Se han desarrollado estrategias para promover la corresponsabilidad de la conciliación trabajo-vida personal, ante el incremento del trabajo a distancia?						
Descriptor: 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	NP
¿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?						
Descriptor: 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****Atención al riesgo de la interseccionalidad**

INDICADOR	1	2	3	4	5	NP
¿Se han desarrollado estrategias o normas de buenas prácticas de inclusión para gestionar la dificultad del teletrabajo para las mujeres con otros factores de riesgo de exclusión (edad, diversidad funcional...)?						
Descriptor: Se fomentan como valores organizacionales la igualdad, la diversidad y la inclusión en el lugar del trabajo, incluyendo a las personas que teletrabajan						

**BUENA
PRÁCTICA****Mejorar la representatividad**

INDICADOR	1	2	3	4	5	NP
¿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?						
Descriptor: 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**

INDICADOR	1	2	3	4	5	NP
¿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?						
Descriptor: 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						

2.7. Segregación vertical y horizontal

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

NP. NO PROCEDE

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

**BUENA
PRÁCTICA**

Reclutamiento y selección

INDICADOR	1	2	3	4	5	NP
¿Se incluye la perspectiva de género en los procesos de reclutamiento y selección?						
Descriptores: 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	NP
¿Las mujeres están presentes en puesto de responsabilidad?						
Descriptores: 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 empresa/institución (por ejemplo, comisiones, comités...) Las mujeres están presentes en puestos de responsabilidad en áreas que son estratégicas de la empresa/institución						

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

INDICADOR	1	2	3	4	5	NP
¿Existe igualdad salarial entre hombres y mujeres?						
Descriptor: 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	NP
¿Existe equidad en las tareas y en las ocupaciones entre hombres y mujeres?						
Descriptor: 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	NP
¿Existe un acceso igualitario a los programas de formación y capacitación?						
Descriptor: 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	NP
¿El desarrollo de carrera es igualitario entre hombres y mujeres?						
Descriptor: 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/institución						

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

INDICADOR	1	2	3	4	5	NP
¿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?						
Descriptor: 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 todas las personas que trabajan en la empresa/institución						

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

INDICADOR	1	2	3	4	5	NP
¿Se realiza una evaluación y un seguimiento de las políticas y las prácticas de igualdad, así como de sus resultados?						
Descriptor: 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						

2.8. Diversidad e interseccionalidad

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

NP. NO PROCEDE

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

**BUENA
PRÁCTICA**

Sensibilización y formación

INDICADOR	1	2	3	4	5	NP
¿La empresa/institución forma a su personal en materia de diversidad?						
Descriptores:						
Se forma a los equipos directivos sobre los beneficios de la diversidad para la empresa/institución (e.g., en términos de reputación, creatividad, etc.)						
Se desarrollan programas formativos y educativos especializados para todo el personal 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	NP
¿Se adopta un enfoque inclusivo en los procesos de promoción y desarrollo?						
Descriptores:						
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	NP
¿La comunicación interna y externa es inclusiva?						
Descriptor: Se promueve una comunicación inclusiva y libre de estereotipos dentro de la empresa/institución 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	NP
¿Se promueve una cultura inclusiva, segura y libre de discriminación?						
Descriptor: 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 empresa/institución 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	NP
¿Existe igualdad salarial más allá del grupo de pertenencia del/ la empleado/a?						
Descriptor: Existen indicadores y procedimientos para comprobar periódicamente que todas las personas 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	NP
¿Existen procedimientos para actuar frente a situaciones de discriminación?						
Descriptor: 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 empresa/institución 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 Se comunica a todo el personal cómo se pueden encauzar las quejas en caso de discriminación						

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

INDICADOR	1	2	3	4	5	NP
¿Existen políticas y prácticas específicas de diversidad e inclusión?						
Descriptor: Existe a nivel organizacional una clara política de gestión de la diversidad e inclusión, que permita evidenciar claramente el posicionamiento de la empresa/institución con respecto al tema La dirección respalda estas políticas hacia el resto de la empresa o institución Se establece la diversidad como un valor añadido para cada empleado/a y un recurso valioso para la empresa/institución 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.) Se realizan actividades y eventos que fomenten la inclusión en el lugar de trabajo Se fomenta que se creen redes de apoyo informales y formales dentro de la organización						

INDICADOR	1	2	3	4	5	NP
¿Existe igualdad de acceso a medidas sociales?						
<p>Descriptor:</p> <p>Se permite que todas las personas, 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)</p> <p>En caso de licencia o permiso por paternidad/maternidad, se facilita que las personas implicadas no se pierdan oportunidades laborales o de formación, y que estén informadas sobre cualquier asunto importante y/o cambios en su puesto de trabajo</p>						

2.9. Liderazgo inclusivo

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

NP. NO PROCEDE

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	NP
¿Se promueve y apoya la integración de todos los miembros de la empresa?						
Descriptores:						
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 participe de los éxitos a todos los miembros de los equipos, favoreciendo el sentimiento de responsabilidad, dependencia mutua y apoyo entre ellos						

**BUENA
PRÁCTICA**

Compromiso con la diversidad y la inclusión

INDICADOR	1	2	3	4	5	NP
¿Se promueve la diversidad y la inclusión en todos los procesos de la empresa, como parte de la cultura y el clima?						
Descriptores:						
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						
Se promueve la igualdad de oportunidades en los procesos de gestión de personal (ej. selección, promoción, evaluaciones...) o aplicación de las medidas de conciliación						
Se acredita el compromiso con la diversidad y la inclusión cumpliendo con los estándares de certificaciones sociales (ej. ISO 30415:2021)						

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

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

**BUENA
PRÁCTICA****Promoción de entornos emocionalmente saludables**

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