

# AUTODIAGNÓSTICO SOBRE LAS MEDIDAS DE PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DE VIOLENCIAS MACHISTAS PARA LAS PERSONAS DE LA ORGANIZACIÓN QUE OCUPAN CARGOS EN LA DIRECCIÓN/GERENCIA Y DIRECCIÓN DE RECURSOS HUMANOS

Para trabajar contra las violencias machistas la **Unidad de atención contra las violencias machistas en el sector audiovisual y cultural** apuesta por la prevención y sensibilización, ya que permiten tomar conciencia sobre la información disponible, los conceptos y las herramientas clave para la prevención y atender de forma correcta las violencias machistas en cada empresa o entidad.

Este autodiagnóstico facilita la revisión de medidas. Responder toma solo unos minutos. Tomar conciencia es un trabajo personal y continuo: no hay respuestas correctas ni incorrectas.

Esta herramienta es de uso **estrictamente personal**; las respuestas a este cuestionario no deben ser divulgadas. Se trata de un ejercicio de autoevaluación sobre el conocimiento que tienen las personas en relación con las medidas que se aplican en la empresa u organización para prevenir y atender las violencias machistas.

Al ser de obligado cumplimiento que todas las empresas y personas autónomas cuenten con un protocolo antiacoso, facilitar las reflexiones personales sobre este tema contribuye a crear una cultura organizacional basada en el respeto mutuo, la empatía, libre de violencias y que dispone de elementos para atender, prevenir y erradicar las violencias machistas.

Si es la primera vez que en su organización se aplica este autodiagnóstico, se recomienda garantizar el anonimato, por lo que debe poder compartirse el enlace de descarga desde la web de la Unidad. En caso de distribuirlo internamente, se recomienda hacerlo vía correo electrónico como archivo PDF adjunto. Se recomienda imprimir y responder a mano, conservando estas respuestas de un año a otro con el fin de poder contrastarlas y detectar la evolución. También es posible anotar solo las respuestas y conservarlas de un año a otro.

Dependiendo de su rol en la organización, hay preguntas que pueden no corresponder a su ámbito.

# AUTODIAGNÓSTICO SOBRE LAS MEDIDAS DE PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DE VIOLENCIAS MACHISTAS PARA LAS PERSONAS DE LA ORGANIZACIÓN QUE OCUPAN CARGOS EN LA DIRECCIÓN/GERENCIA Y DIRECCIÓN DE RECURSOS HUMANOS

Formación de la dirección, de los equipos de gestión de recursos humanos en materia de prevención y atención de violencias machistas.

1. ¿La dirección y los equipos de gestión de recursos humanos están formados en cuanto a la prevención de violencias machistas?

- ☐ Sí  
☐ No

2. En materia de información y formación, ¿se han implementado otras medidas dentro de la organización?

- ☐ Sí  
☐ No

Si es así, ¿cuáles?

---

---

3. ¿Se ha formado al personal fijo de la estructura en la prevención de las violencias machistas, en igualdad de género y diversidad?

- ☐ Sí  
☐ No

Si es así, ¿cuáles de esas formaciones ha recibido?

---

---

4. ¿Se ofrece al personal eventual información y materiales de sensibilización para prevenir las violencias machistas cuando entra a formar parte de la organización?

- ☐ Sí  
☐ No

5. ¿Están integradas las disposiciones legales sobre las violencias machistas en los contratos de trabajo, especialmente para las personas que no están fijadas en plantilla?

- ☐ Sí  
☐ No

6. ¿Su organización ha comunicado las acciones dedicadas a la prevención de las violencias machistas que ha implementado?

- ☐ Sí  
☐ No  
☐ No aplica

7. ¿Su organización ofrece servicios al público y tiene previstos mecanismos de prevención y atención de las violencias machistas que pudieran darse en esos servicios?

- ☐ Sí  
☐ No  
☐ No aplica

#### **Dispositivos de denuncia interna**

8. ¿Qué procedimientos de denuncia interna están disponibles para cualquier persona testigo o víctima de violencia machista o discriminación por LGTBIfobia?

---

---

9. ¿Cómo se informa a las personas empleadas sobre estos procedimientos de denuncia?

---

---

10. ¿Cómo se organiza la Comisión instructora? O, en el caso de las empresas con menos de 50 personas trabajadoras, ¿cómo se selecciona la Persona instructora o Comisión externa experta ad hoc ante un caso de activación del protocolo?

---

---

11. ¿Esta Persona instructora es referente de otros temas o exclusivamente de la prevención y lucha contra las violencias machistas?

---

---

12. ¿Esta Persona instructora ha recibido la formación que ofrece la Unidad para desempeñar su rol de referente?

- ☐ Sí  
☐ No

13. ¿Esta Persona instructora cuenta con los medios necesarios para su labor (permanencia temporal en la empresa, dirección de correo electrónico dedicada y confidencial, ajuste de tiempo de trabajo si es necesario...)?

---

---

14. ¿Cómo se informa a las personas integrantes de su organización sobre la presencia de esta Persona instructora de referencia?

---

---

15. ¿Cómo se garantiza la confidencialidad de los intercambios entre la Persona instructora referente y la dirección?

---

---

16. ¿Se han identificado casos de violencias machistas mediante las herramientas implementadas en términos de información, formación y reflexión compartida? Explicar cuántos y cómo se gestionó la situación.

- ☐ Sí  
☐ No

---

---

\*Si la mayoría de sus respuestas son negativas o no se cuenta con la información necesaria para responderlas, la Unidad pone a su disposición:

- ▶ El documento decálogo de buenas prácticas y modelo de adhesión al Protocolo, que funciona como una guía a la hora de implementar herramientas contra las violencias machistas en las organizaciones y empresas del sector cultural.
- ▶ También se puede consultar con la Unidad para obtener información sobre el protocolo y formaciones, en el correo [info@unidadculturasinviolencia.es](mailto:info@unidadculturasinviolencia.es).

**Recomendamos hacer esta autoevaluación periódicamente y comprobar cómo van enriqueciéndose sus respuestas o cómo éstas le permiten detectar cómo se modifica en su empresa u organización la cultura de prevención y la sensibilización contra el acoso y el abuso.**

*Recomendaciones sobre protección de datos para entidades, empresas y organizaciones:*

*El respeto a la normativa de protección de datos es esencial en todo el procedimiento de activación de un protocolo.*

*Las personas y áreas implicadas deberán aplicar todas las garantías de la Ley: licitud, lealtad y transparencia; limitación de finalidad; minimización; exactitud; limitación del plazo de conservación; integridad y confidencialidad; y responsabilidad proactiva.*

*La confidencialidad es necesaria, pero no suficiente: deben implantarse controles de acceso por “necesidad de saber”, registro de accesos, cifrado cuando proceda, segregación de expedientes, acuerdos de confidencialidad y formación específica.*

*Las empresas y organizaciones deberán disponer de una estructura de cumplimiento en protección de datos —interna o externa— adecuada a su actividad y a sus riesgos, con funciones y recursos definidos.*



Proyecto impulsado por

