

Julio '16

# Los planes de igualdad. Diagnóstico



## Boletín Igualdad Empresa

# XXXV



PRESENTACIÓN
DIAGNÓSTICO DE IGUALDAD RECOGIDA Y ANÁLISIS DE INFORMACIÓN INFORME DIAGNÓSTICO RESUMEN DE ORIENTACIONES PARA EL DIAGNÓSTICO
ÚLTIMA HORA

El *Boletín Igualdad en la Empresa* (BIE) tiene como principal objetivo difundir información en el ámbito de la elaboración e implantación de planes y medidas de igualdad en las empresas y otras entidades.

En este sentido, cada edición del BIE se centra en un área temática de interés para la empresa y la sociedad, a fin de contribuir a alcanzar la igualdad efectiva de mujeres y hombres en el ámbito laboral.

Este número continúa la serie iniciada en el Boletín N<sup>o</sup> 32, sobre sensibilización y diseño de medidas y planes de igualdad en la empresa y aborda la incorporación de la igualdad en las empresas mediante el diseño y aplicación de planes de igualdad, centrándose en esta edición en el diagnóstico de igualdad.

Este boletín se completa con la sección *Última hora* que incluye novedades del Servicio y el titular de las noticias recogidas en [www.igualdadenlaempresa.es](http://www.igualdadenlaempresa.es) durante el mes de julio de 2016.

Queremos recordarle que el Servicio de Asesoramiento sigue trabajando para ofrecer apoyo a aquellas empresas y entidades que lo requieran, tanto para afrontar las diferentes fases del Plan de igualdad, como para promover medidas de esta naturaleza.

BIE es una publicación periódica dirigida y coordinada por la Subdirección General para la Igualdad en la Empresa y la Negociación Colectiva del Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad.

## DIAGNÓSTICO DE IGUALDAD

El diagnóstico de igualdad es una fase del proceso de diseño del Plan de igualdad, de vital importancia para garantizar la adecuación de las medidas, que finalmente se adopten, al objetivo de igualdad de la empresa y a la realidad y necesidades de esta. **No debe ser entendida como un simple trámite.** Si no se realiza un diagnóstico correcto las medidas que se adopten pueden no cumplir con los objetivos previstos.

El diagnóstico se realizará a través de la recopilación de información y el análisis de género de ésta, al objeto de conocer la situación de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la empresa. En ocasiones, esta tarea es percibida por las empresas como difícil de asumir: incrementa la carga de trabajo y exige una labor minuciosa y exhaustiva. Por ello es importante resaltar su trascendencia para el éxito del Plan de igualdad. Es necesario luchar contra la



tentación de huir del diagnóstico o hacerlo *por encima* o considerar que con hacer uno es suficiente para toda la vida y que, aunque se renueve el Plan sucesivas veces, es válido el diagnóstico inicial. Debe entenderse como una verdadera oportunidad de mejora y no, sólo, como una tarea engorrosa que requiere mucho tiempo y recursos.

Por último, es conveniente tener en cuenta las dos características que deben presidir el proceso de diagnóstico: honestidad y realismo. **Honestidad**, entendiendo por tal la capacidad de hacer una evaluación justa y de autocrítica, que permita visibilizar tanto las fortalezas como las debilidades, sin exagerar ni minimizar ni unas ni otras. **Realismo** para poder definir medidas y estrategias útiles y alcanzables para nuestra empresa.

## Definición del diagnóstico

Realizar un diagnóstico preciso y riguroso es clave del éxito: aporta una base sólida y documentada sobre la que construir la arquitectura del Plan de igualdad y conseguir una verdadera política de transversalización del género en el ámbito empresarial. Para que el diagnóstico alcance esa meta de precisión y rigor debe hacerse de acuerdo a tres criterios básicos:

- **Instrumentalidad:** el diagnóstico debe responder al fin de identificar ámbitos de actuación y estar orientado a la toma de decisiones
- **Flexibilidad:** el contenido, la extensión y la forma en que se realice debe responder a las necesidades de la empresa
- **Dinamismo:** debe ser capaz de actualizarse y adaptarse a las características de la entidad

En esta fase se llevan a cabo actuaciones concretas que requieren una **planificación** previa: asignación de quiénes proporcionarán documentación y dinamizarán el proceso de recogida de información, selección de las herramientas a utilizar para la recogida de información (fichas y cuestionarios) e información a la plantilla del proceso.

Posteriormente se procederá a la **recogida y análisis de información** sobre todas las dimensiones de la empresa, de forma que se pueda obtener una imagen realista de la situación de la entidad en términos de igualdad entre mujeres y hombres, que permita la identificación de puntos fuertes y de mejora así como la definición de propuestas de actuación que se recogerán en el **informe diagnóstico**. Por último, se comunicará a la plantilla los resultados de esta fase.



En el desarrollo de estas tareas son imprescindibles dos elementos:

- 1º Enfoque de género en la recopilación y análisis de información, entendido como el estudio de las diferencias de condiciones, necesidades, índices de participación, acceso a los recursos y desarrollo, control de activos, poder de toma de decisiones, etc. entre mujeres y hombres debidas a los roles que tradicionalmente se les ha asignado<sup>1</sup>
- 2º Formación en igualdad que facilite recoger y analizar la información con perspectiva de género

## Objetivos del diagnóstico

Con carácter general el **objetivo** del diagnóstico es identificar la situación en la que se encuentra la empresa en relación con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, estudiando de forma detallada la gestión interna, al objeto de detectar áreas de mejora y diseñar una intervención contraria a la discriminación de género mediante la aprobación de un Plan de igualdad.

Junto a este objetivo general se señalan los siguientes **objetivos específicos**:

- Conocer las características descriptivas de la empresa
- Hacer visible la situación de partida de la plantilla (hombres y mujeres) y detectar la posible segregación horizontal y vertical
- Detectar si existen discriminaciones o desigualdades en las prácticas de gestión de recursos humanos cuando se dirigen a mujeres o se dirigen a hombres o, si por el contrario, se ofrecen el mismo trato y oportunidades
- Identificar las acciones y las medidas a favor de la igualdad que ya son practicadas por la empresa

---

<sup>1</sup> [100 Palabras para la igualdad](#). Glosario de términos relativos a la igualdad entre hombres y mujeres. 1998. Comisión Europea. Dirección General de Empleo, Relaciones Laborales y Asuntos Sociales.

- ☑ Conocer las percepciones y expectativas de las mujeres y los hombres que trabajan en la organización y sus necesidades en materia de igualdad y conciliación
- ☑ Valorar la necesidad de realizar acciones de sensibilización en materia de igualdad de oportunidades
- ☑ Formular recomendaciones y propuestas de acción tendentes a corregir las desigualdades o necesidades detectadas y determinar ámbitos prioritarios de actuación que sirvan de base para la definición del Plan de igualdad

## ¿Quiénes intervienen en el diagnóstico?

En la realización del diagnóstico intervendrán todas las personas de la empresa:

- La **alta dirección** informará a toda la empresa sobre la realización del diagnóstico y garantizará la transmisión de la información necesaria
- El equipo directivo, fundamentalmente el departamento o personas **responsables de Recursos Humanos**, proporcionarán los datos necesarios y participarán en el proceso y conclusiones del diagnóstico
- La **Comisión de Igualdad** realizará o apoyará la realización del diagnóstico y facilitará la recogida de información
- La **plantilla** participará en grupos de discusión y/o cumplimentará cuestionarios
- La **Representación Legal de trabajadoras y trabajadores (RLT)** informará del proceso a la plantilla, fomentará su participación y apoyará la recogida de información

## RECOGIDA Y ANÁLISIS DE INFORMACIÓN

El diagnóstico se hace para conocer en qué situación se encuentra la empresa o entidad en términos de igualdad y esta idea debe presidir el proceso de recopilación de la información. No se trata de recoger datos de manera abstracta, sino que debe sistematizarse de tal forma que no se pierdan aspectos que pueden ser necesarios para el análisis posterior ni se recopilen otros que al final no resulten útiles.

Es preciso tener en cuenta la **forma** en que se **recoge** dicha **información**, pues debe hacer referencia:

- a ambos sexos, presentándose de forma desagregada
- a datos cuantitativos y cualitativos
- a todas las áreas de negocio, departamentos, categorías y niveles profesionales...
- al ámbito externo: imagen, comunicaciones externas, relación con la clientela y empresas proveedoras

Posteriormente, deberá hacerse un **análisis con perspectiva de género**. Se trata de aplicar una metodología analítica que ofrezca una visión global de la realidad, en la que intervienen mujeres y hombres con diferentes necesidades, intereses, demandas, cualificaciones, actitudes, motivaciones... Diferencias que provienen de la asignación de roles en función del sexo, que provocan situaciones de desigualdad.



En el ámbito de la empresa implica colocar a las personas en el centro de la gestión entendiendo que su posicionamiento, aptitudes y comportamientos dentro de la entidad están influidos por esos roles de género y que se reproducen las mismas situaciones de desigualdad o discriminación por razón de sexo que se dan en la sociedad en su conjunto.

## Qué datos se recogen, dónde se encuentran y cómo se analizan

Para detectar las áreas de actuación y decidir las medidas más adecuadas a incluir en el Plan de igualdad, es necesario tener un conocimiento profundo de la situación real de la empresa, para lo que se recopilarán y analizarán, desde el punto de vista de la igualdad, datos relativos a las características de la misma, datos estadísticos de la plantilla, condiciones laborales, políticas de gestión del personal, relación de la empresa con su entorno y opinión de la plantilla y de la dirección.

Los datos, con carácter general, se obtendrán de todos los documentos y mecanismos de uso habitual en la empresa, completándose con nuevas herramientas y cuestionarios de forma que se cubran todos los ámbitos de información necesarios para realizar un diagnóstico en profundidad. El mantenimiento actualizado de todas estas fuentes de información permitirá disponer de datos reales a lo largo de toda la vida del Plan y será especialmente útil en las fases de seguimiento y evaluación, a la vez que servirá de base para futuros diagnósticos, cuando se proceda a la renovación del Plan de igualdad o los cambios en la entidad aconsejen la aprobación de un nuevo Plan.

En el Anexo II, *Modelo Cuestionario para elaborar un diagnóstico de situación sobre la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la empresa*, del [Manual para elaborar un plan de igualdad en la empresa](#) se incluye un guion básico para obtener la información que, en principio, sería necesaria para poder realizar un diagnóstico adecuado de la situación actual de la empresa.

No obstante, a continuación se incluyen de forma resumida los aspectos a analizar indicando, para cada uno de ellos, **qué** datos se recogen, **dónde** se encuentran y **cómo** se analizan.

### 1. Características de la empresa

**Qué** → Todos aquellos datos que sirvan para hacer una descripción de la empresa, a modo de presentación de la misma. Se incluirá un breve resumen de la

trayectoria de la entidad, desde su constitución hasta la actualidad, el organigrama detallado por sexos, así como sobre la política empresarial y la cultura organizacional.

**Dónde** → En la memoria de la empresa, informes de Responsabilidad Social Empresarial, informes de sistemas de calidad, documentación interna (cuadro de mandos, reglamentos de actuación, comunicaciones, intranet...).

**Cómo** → Analizando si en la misión, visión y valores de la empresa la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres aparece como elemento específico, como parte del concepto global de la empresa o, por el contrario, no es tenida en cuenta. Examinando si la igualdad de oportunidades se integra en el sistema de calidad de la empresa.

## 2. Datos estadísticos de la plantilla

**Qué** → Datos cuantitativos y estructura de la plantilla, siempre desagregada por sexo, de forma que se obtenga información sobre el número total de mujeres y hombres en plantilla y la proporción que ocupan, edad y antigüedad en la empresa, distribución por áreas o departamentos, reparto de puestos de responsabilidad, nivel de estudios, responsabilidades familiares (descendientes, ascendientes o dependientes)...

**Dónde** → Bases de datos de Recursos Humanos o en cualquier tipo de documentación que se utilice para la gestión de personal.

**Cómo** → Se realizará un cruce de variables de manera que se pueda valorar de qué forma el género incide en la estructura de la plantilla. En primer lugar, se analizará si se trata de una empresa feminizada o masculinizada y cómo esta situación deriva de su pertenencia a un sector que tradicionalmente se asocia a tareas de mujeres o de hombres. También esta segregación funcional puede darse dentro de una empresa equilibrada en el conjunto de la plantilla, pero en la que las diferencias se producen en las áreas de negocio o departamentos, donde mujeres y hombres se concentran en tareas diferenciadas y marcadas por estereotipos de género. Se analizará si existe equilibrio en puestos de responsabilidad o están

ocupados mayoritariamente por hombres. El análisis de la distribución de edad de las personas podrá reflejar el grado de disposición de la empresa a contratar y tener en plantilla a mujeres en edad de plantearse la maternidad (de 25 a 45 años).

Cruzando las variables nivel de estudios y puesto, se podrá comprobar si existen diferencias entre mujeres y hombres, si existe desequilibrio entre el nivel formativo y las exigencias de cada puesto de trabajo y si dicho desequilibrio afecta de manera diferente a mujeres y hombres, qué porcentaje de la plantilla no tiene cualificación y si son en mayor medida de un sexo u otro... Se observará, por último, quienes asumen mayores responsabilidades familiares y si este hecho influye en los puestos que ocupan, las tareas que desempeñan...

### 3. Condiciones laborales de las personas trabajadoras

**Qué →** Los datos, cuantitativos y cualitativos, referidos a las condiciones laborales, es decir toda la información relativa al conjunto de variables que definen la realización de una tarea concreta, las contraprestaciones que se reciben por ella y el entorno en que ésta se realiza. A saber: modalidad de contratación (indefinida, temporal, fija discontinua), jornadas, horarios y turnos; política retributiva, también en caso de fijación de salarios según convenio; conciliación y corresponsabilidad; seguridad y salud laboral; prevención y/o actuación ante acoso sexual o por razón de sexo; comunicaciones internas; clima laboral...

**Dónde →** Será necesario recurrir a una pluralidad de fuentes de información para recabar todos los datos mencionados arriba. Se pueden señalar las siguientes:

- ✓ Convenio colectivo aplicable, de empresa o de ámbito superior, respecto de todas las previsiones sobre las condiciones laborales
- ✓ Documentos internos que definan la política salarial, los criterios de distribución de incentivos y otros beneficios, o determinen la valoración de puestos de trabajo

- ✓ Medidas de conciliación o beneficios sociales previstos en convenio o que venga adoptando la empresa
- ✓ Protocolo de Prevención de Riesgos Laborales y documentación relativa a la protección del embarazo y la lactancia
- ✓ Protocolo contra el acoso sexual y por razón de sexo, si lo hubiera, o cualquier mecanismo o documento existente al efecto en la empresa
- ✓ Mecanismos y vías de comunicación interna y encuestas sobre clima laboral

**Cómo** → Observación y análisis de todos los datos recopilados para valorar si trabajadoras y trabajadores tienen garantizadas las mismas condiciones laborales y si las posibles diferencias se basan en razones objetivas o indican la existencia de desequilibrios derivados de situaciones de desigualdad o discriminación.

- ? Identificar los porcentajes de mujeres y hombres en la **contratación** indefinida y temporal, también en cuanto a la distribución de la **jornada** (completa o parcial, continua o partida), así como el establecimiento de turnos de trabajo y de qué forma pueden estar influyendo las necesidades de conciliación o la asunción de responsabilidades de cuidados
- ? Comprobar la forma en que se determina el **salario** y si esta responde a criterios objetivos y garantiza la igualdad retributiva. Para ello se observará:
  - si existen diferencias salariales entre mujeres y hombres para puestos de igual valor
  - si los criterios para definir y/o asignar complementos salariales son objetivos (valoración del desempeño) o intervienen otros criterios (negociación individual, antigüedad, nivel jerárquico...) que pueden excluir en mayor medida a las trabajadoras
- ? Conocer las necesidades de **conciliación** de la plantilla y averiguar:

- si existen diferencias entre trabajadoras y trabajadores en cuanto a dichas necesidades y al uso de las medidas que se aplican en la empresa
  - si las medidas de conciliación ya existentes responden a las necesidades reales
  - si existe relación entre el número de hijas e hijos a cargo y el puesto que se desempeña
  - si los estereotipos de género influyen en la definición de las medidas de conciliación, personas a las que se dirigen y su utilización
- ? Revisar las **medidas de seguridad y salud** puestas en marcha por la empresa, analizando si han tenido en cuenta la diferencia de sexos en cuanto a:
- la evaluación y previsión de riesgos
  - el equipamiento de seguridad
  - el uso de instalaciones y recursos disponibles (vestuarios, servicios, uniformes, herramientas y maquinarias...)
  - las situaciones de embarazo y lactancia
- ? Comprobar si existen mecanismos de prevención, detección y actuación ante situaciones de **acoso sexual** o **por razón de sexo**, si son conocidos por el personal y cómo se ha actuado anteriormente en el caso de que se hubieran producido ya situaciones de acoso
- ? Analizar los canales de **comunicación interna** y los instrumentos que se utilizan para garantizar que son accesibles y conocidos por el conjunto de la plantilla y para comprobar si el lenguaje e imágenes empleados son incluyentes y no sexistas
- ? Valorar en qué medida la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres incide en la percepción del **clima laboral**, prestando atención a las posibles diferencias entre mujeres y hombres

#### 4. Políticas de gestión del personal

**Qué** → Información relativa a los procesos de reclutamiento, selección y contratación de personal y también respecto de la forma de promoción dentro de la empresa y de la formación de la plantilla.

**Dónde** → Formularios o solicitudes de ingreso en la empresa, descripción de puestos de trabajo, anuncios publicados de ofertas de empleo, otras vías de solicitud de ofertas de empleo, guión de entrevistas, pruebas selectivas y demás documentación relacionada con el acceso a la empresa.

Respecto de la promoción y formación habrá que obtener datos de los planes de carrera, sistemas de valoración de puestos de trabajo y evaluación del desempeño, planes de formación o cualquier otro procedimiento empleado.



Se deberá tener en cuenta también lo dispuesto en el convenio de aplicación y si no se dispone de procedimientos sistematizados, será conveniente hacer una descripción de lo que viene haciéndose en la práctica, aunque no se haya formalizado.

**Cómo** → Con carácter general, se trata de identificar los aspectos de las políticas de gestión de personas que pueden dar lugar a desequilibrios en la participación, **discriminaciones directas o indirectas**<sup>2</sup> por razón de sexo y posibles desigualdades entre mujeres y hombres:

- ? Analizar los sistemas de **reclutamiento** y **selección** al objeto de comprobar si se utiliza un lenguaje inclusivo en la ofertas de empleo, si los canales de comunicación garantizan la presencia de candidaturas de ambos sexos, si

<sup>2</sup> **Discriminación directa por razón de sexo:** situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable. **Discriminación indirecta por razón de sexo:** situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados (art. 6 [LOIEMH](#))

existen criterios objetivos de selección o también intervienen otros influidos por estereotipos de género

También se deberán valorar las pruebas de acceso y las entrevistas de trabajo, analizando quiénes las realizan, si son objetivas y si existen sesgos de género en las preguntas o en la interpretación de las respuestas

- ? Comprobar si la **promoción** se hace a partir de criterios objetivos, que permitan la participación igualitaria de toda la plantilla. Especialmente si la descripción de puestos y las capacidades y requisitos para desempeñarlos incluye elementos que puedan generar desigualdad entre trabajadoras y trabajadores
- ? Valorar si la **formación** se dirige a toda la plantilla o a parte de esta, compuesta mayoritariamente por mujeres o por hombres. También es importante analizar la modalidad y horarios de la formación para valorar si estos elementos están facilitando u obstaculizando el acceso a cursos y si afecta de manera diferenciada a mujeres y hombres

## 5. Relación de la empresa con su entorno

**Qué** → Información sobre los procesos de contratación de servicios y relación con personas y empresas proveedoras.

**Dónde** → En primer lugar, en la documentación que contenga las normas internas sobre relaciones con clientela, empresas proveedoras y, en segundo lugar, toda aquella documentación que efectivamente se utiliza hacia el exterior:

- ✓ Manuales de cultura empresarial y presentación de la empresa
- ✓ Plan de acción empresarial
- ✓ Memoria anual
- ✓ Informe anual de actividades
- ✓ Página web corporativa

✓ Boletines, folletos, notas de comunicación...

**Cómo** → Valorar si el principio de igualdad de oportunidades se incorpora, como criterio de selección, cuando se contrata con empresas proveedoras, si es parte de los valores que se defienden a través de la RSE... Se tendrá en cuenta, además, la utilización de lenguaje e imágenes incluyentes, la presencia de contenidos de igualdad...

## 6. Opinión de la plantilla y la dirección

**Qué** → Opinión de la plantilla sobre la percepción de la cultura organizativa de su empresa y sus prácticas en favor de la igualdad, actitudes hacia la idea de la puesta en marcha de un Plan de igualdad, necesidades y propuestas. Actitud de la dirección hacia la idea de la puesta en marcha de un Plan de igualdad, necesidades y propuestas, así como nivel de compromiso de cara a la integración de los principios de igualdad en la gestión de equipos.

**Dónde** → Encuesta de clima laboral que ya realice la empresa, aportando así un histórico de percepción, cuestionarios<sup>3</sup> específicos para la plantilla, la Representación Legal de trabajadoras y trabajadores (RLT) y la dirección sobre igualdad, entrevistas, grupos de discusión...

**Cómo** → Para el análisis de los resultados de la encuesta/entrevistas/grupos de discusión realizados a la plantilla y a la dirección se tendrán en cuenta las posibles diferencias entre las respuestas de mujeres y hombres a cada una de las cuestiones planteadas y se realizarán cruces con otras variables: departamento, antigüedad en la empresa, edad, responsabilidades familiares... Es importante recoger las necesidades detectadas y las propuestas a incluir en el Plan.

---

<sup>3</sup> El [Manual para elaborar un plan de igualdad en la empresa](#) incluye modelos de cuestionarios.

La complejidad de la gestión del día a día en la empresa y las presiones lógicas, derivadas del desarrollo de la actividad comercial y de negocio, puede provocar, en ocasiones, reticencias a abordar una tarea compleja como es el diseño de un Plan de igualdad. La dificultad de la tarea invisibiliza las oportunidades de mejora que ofrece. En este sentido, el diseño y aplicación de un Plan de igualdad debe considerarse como una inversión, entendiendo que todas las actuaciones que se realicen aportarán valor añadido y servirán de base para la gestión en el futuro.

Esto es especialmente válido para la tarea de recopilación de datos, que va a permitir no sólo conocer en profundidad la entidad sino ser el punto de partida de un sistema de gestión interno y del personal, que si se mantiene adecuadamente servirá de aquí en adelante.

## INFORME DIAGNÓSTICO

La recopilación y análisis de información sobre la situación de igualdad de la empresa tiene un claro objetivo instrumental: servir para identificar puntos fuertes y áreas de mejora y estar orientado a la toma de decisiones, que culminará con la redacción del informe diagnóstico.

El **informe de diagnóstico** constituye el documento base del trabajo para realizar el Plan de igualdad. En él se recogen las conclusiones obtenidas, tras un debate interno, y la formulación de propuestas. A modo de ejemplo, el contenido mínimo de este informe será:

- ✍ Información básica de la empresa: constarán los datos de identificación de la entidad, breve resumen de sus características, actividad
- ✍ Contextualización del diagnóstico de igualdad: se incluirán los objetivos del diagnóstico, el proceso seguido para su elaboración así como la fecha de realización, las herramientas utilizadas y las personas que han intervenido
- ✍ Resumen de datos: inclusión de datos, gráficos o tablas más significativas del proceso diagnóstico e información relevante
- ✍ Análisis de igualdad de oportunidades: resumen de las principales conclusiones obtenidas a partir del análisis de datos cuantitativos y cualitativos que permiten hacer una descripción de la situación actual de la empresa e identificar si existen desequilibrios entre mujeres y hombres, qué aspectos y prácticas empresariales deben mejorar, cuáles deben ser mantenidas y reforzadas...
- ✍ Propuestas de mejora y conclusiones finales: se indicarán los principales problemas y dificultades detectados, los ámbitos prioritarios de actuación y las propuestas de mejora, de acuerdo con los objetivos generales que se pretenden conseguir

En el Anexo III, *Modelo de informe del cuestionario diagnóstico*, del [Manual para elaborar un plan de igualdad en la empresa](#) se incluye un guión de informe.

Por último, para concluir el proceso de diagnóstico se debe **informar** a la plantilla de los resultados del mismo. Esta comunicación debe realizarse atendiendo a las siguientes características:

- Asegurarse de que la información llega a todas las personas
- Utilizar canales formales de comunicación
- Informar sobre los resultados obtenidos en el diagnóstico y la continuación del proceso de diseño del Plan de igualdad

## RESUMEN DE ORIENTACIONES PARA EL DIAGNÓSTICO

En las siguientes tablas se muestra de forma resumida los aspectos que integran el diagnóstico: qué información se recoge, dónde se puede encontrar y cómo se puede analizar.

### CARACTERÍSTICAS DE LA EMPRESA

QUÉ	DÓNDE	CÓMO
Datos de la empresa Sector actividad Plantilla Certificados Reconocimientos	Memoria de la empresa Memoria RSE Informes sistemas calidad Cuadro mandos Intranet	¿El principio de igualdad forma parte de la misión, visión y valores? ¿El sistema de calidad considera las políticas de igualdad? ¿Desde su constitución se ha producido alguna evolución referida a igualdad?

### DATOS ESTADÍSTICOS DE LA PLANTILLA

QUÉ	DÓNDE	CÓMO
Nº y % de mujeres y hombres por: Áreas o departamentos Puestos Edad Antigüedad Responsabilidades familiares Nivel de estudios	Bases de datos de RRHH Documentación sobre gestión de personal	¿Es una empresa masculinizada o feminizada? ¿Hay una distribución igualitaria por departamentos? ¿Se concentran mujeres y hombres en determinadas áreas de negocio? ¿Y en determinados niveles jerárquicos? ¿Influye el número de hijas e hijos en la distribución horizontal y/o vertical de mujeres y hombres? ¿La edad, antigüedad o nivel de estudios son causa de diferencia o desigualdad entre mujeres y hombres?

## CONDICIONES LABORALES

QUÉ	DÓNDE	CÓMO
Tipo contrato Tipo de jornada Horarios y turnos		<p>¿Qué grado de estabilidad laboral tiene la empresa? ¿Hay diferencias en la contratación indefinida?</p> <p>¿Qué sexo es mayoritario en jornada parcial? ¿Está relacionado con las responsabilidades familiares? ¿Existe posibilidad de flexibilizar la jornada?</p>
Retribución	Convenio colectivo aplicable	<p>¿Existe diferencia salarial entre mujeres y hombres? ¿Se cumple el principio de igual salario por trabajo de igual o similar valor?</p> <p>¿Hay igualdad salarial pero existen diferencias en los complementos? ¿Cómo se definen éstos? ¿Están vinculados al desempeño o a criterios como la edad o la antigüedad?</p>
Conciliación	Documentación interna: - sobre política retributiva - medidas de conciliación - beneficios sociales	<p>¿Se aplican medidas de conciliación? ¿Responden a las necesidades de la plantilla?</p> <p>¿Existen diferencias en su utilización?</p> <p>¿Se fomenta el uso igualitario de las medidas?</p>
Seguridad y salud laborales	- prevención RRLI - protección embarazo y lactancia - medidas sobre acoso - mecanismos y canales de comunicación interna	<p>La evaluación y previsión de riesgos ¿ha tenido en cuenta a mujeres y hombres?</p> <p>¿Existen previsión para situación de embarazo y lactancia?</p> <p>Equipamientos, uniformes, instalaciones... ¿son únicas o se diferencian por sexos?</p>
Acoso sexual y por razón de sexo	- encuestas de clima laboral	<p>¿Existen mecanismos de actuación en caso de acoso? ¿Son conocidos por el personal?</p> <p>Si se hubiera dado algún caso, ¿cómo se gestionó?</p>
Comunicación interna		<p>¿La información es accesible a toda la plantilla?</p> <p>¿Se utiliza un lenguaje inclusivo?</p> <p>¿Las imágenes reflejan mujeres y hombres?</p>
Clima laboral		<p>¿Tienen la misma percepción mujeres y hombres? Si existen diferencias ¿a qué se deben? ¿Influyen estereotipos y roles de género?</p> <p>Incorporar el principio de igualdad ¿incide en una mejora de la percepción del clima laboral?</p>

## POLÍTICAS DE GESTIÓN DE PERSONAL

QUÉ	DÓNDE	CÓMO
<p>Reclutamiento, selección y contratación</p> <p>Sistema de promoción</p> <p>Formación continua</p>	<p>Formularios o solicitudes de ingreso</p> <p>Anuncios de oferta de empleo</p> <p>Pruebas de acceso y entrevistas de trabajo</p> <p>Descripción de puestos de trabajo</p> <p>Sistema de valoración de puestos de trabajo</p> <p>Plan de carrera</p> <p>Plan de formación</p> <p>Convenio colectivo</p> <p>Prácticas habituales no sistematizadas</p>	<p>¿La publicidad de las ofertas garantiza que lleguen a mujeres y hombres? ¿Se utiliza lenguaje inclusivo?</p> <p>En la descripción de los perfiles profesionales, ¿solo se tienen en cuenta requerimientos objetivos para desempeñar adecuadamente el puesto de trabajo?</p> <p>¿Cómo es la entrevista de selección? ¿Cómo se valoran las respuestas?</p> <p>¿Quiénes son responsables de la selección de personal? ¿Tienen formación en igualdad?</p> <p>¿Cómo se comunican las vacantes para promoción interna?</p> <p>¿Se dispone de un sistema de promoción basado en criterios objetivos?</p> <p>¿Se fomenta la promoción de las mujeres?</p> <p>En las últimas promociones ¿quiénes han ascendido? ¿Más mujeres? ¿Más hombres?</p> <p>Las responsabilidades familiares están afectando a la posibilidades de promoción</p> <p>¿Se garantiza que la formación llegue a toda la plantilla?</p> <p>¿Existen diferencias en el acceso a cursos de formación externa (masters, postgrados, cursos especializados, etc.) financiados por la empresa para uno y otro sexo?</p> <p>¿Existen diferencias significativas en el contenido de la formación recibida por mujeres y hombres?, ¿y en los objetivos perseguidos por dicha formación?</p> <p>¿Se realizan cursos de formación en horario extralaboral?, ¿y en lugares alejados al centro de trabajo?</p>

## RELACIÓN DE LA EMPRESA CON SU ENTORNO

QUÉ	DÓNDE	CÓMO
<p>Indicaciones para empresas proveedoras</p> <p>Relaciones con la clientela</p> <p>Imagen de la empresa</p>	<p>Memoria de la empresa</p> <p>Informe anual de actividades</p> <p>Web corporativa</p> <p>Boletines, folletos, notas de comunicación...</p>	<p>¿Se incluyen requisitos o cláusulas de igualdad en contratación con empresas proveedoras?</p> <p>¿Se utiliza un lenguaje e imágenes inclusivas en las comunicaciones externas?</p> <p>¿Se incluyen contenidos de igualdad en los instrumentos de comunicación y en los informes de actividad de la empresa?</p>

## OPINIÓN DE LA PLANTILLA Y LA DIRECCIÓN

QUÉ	DÓNDE	CÓMO
<p>Datos cualitativos</p> <p>Identificar la percepción y opinión que tienen la plantilla y la dirección</p>	<p>Encuesta de clima laboral</p> <p>Encuestas específicas / entrevistas / grupos de discusión sobre igualdad</p>	<p>¿La igualdad de oportunidades forma parte de la gestión diaria de la empresa?</p> <p>¿Las trabajadoras y trabajadores están a favor de la igualdad de oportunidades? ¿Y la dirección?</p> <p>¿Consideran que mujeres y hombres tienen las mismas oportunidades (acceso, promoción, formación, retribución, conciliación...) en la empresa?</p> <p>¿Es necesario un Plan de igualdad?</p> <p>¿Sobre qué áreas sería necesario actuar?</p> <p>¿Qué medidas creen que deberían incluirse en el Plan?</p>

## ÚLTIMA HORA

# Modificación de la convocatoria de subvenciones para la implantación de medidas de igualdad salarial de mujeres y hombres

El Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades ha publicado una [modificación](#) de la convocatoria para la implantación de medidas de igualdad salarial de mujeres y hombres.

Se abre, por tanto, un **nuevo plazo de presentación** de solicitudes que será de quince días naturales a partir del día siguiente al de la publicación del extracto de la convocatoria en el [BOE](#), por lo que permanecerá abierto **hasta el 11 de agosto**.

La convocatoria va dirigida a pequeñas y medianas empresas y entidades que tengan una plantilla entre **50 y 250 personas trabajadoras** que estén constituidas con mayoría de capital privado, para que lleven a cabo **acciones de transparencia salarial** y al menos tres actuaciones más cuyo objetivo específico sea erradicar o contribuir a erradicar la brecha salarial de género en aquellas.

La cuantía total de las subvenciones es de 350.000€, siendo **la cuantía individualizada máxima de la subvención de 10.000€**.

El IMIO pone a disposición de las entidades solicitantes una dirección de correo electrónico para la convocatoria: [subvencionesis@msssi.es](mailto:subvencionesis@msssi.es) y el teléfono de consulta 91 52468 09.

Más información en:

<http://www.igualdadenlaempresa.es/recursos/subvenciones/home.htm>

## Nuestras noticias de julio

- 👉 01/07/2016 - [Segundo taller de la sexta edición del “Proyecto Evolucion: Alto rendimiento femenino en entornos laborales saludables y eficientes”](#)
- 👉 04/07/2016 - [IV Conferencia de economía y presupuesto en clave de género](#)
- 👉 05/07/2016 - [Empresas de la Red DIE participan en una sesión sobre RSE y RR.HH.: flexibilidad y conciliación](#)
- 👉 06/07/2016 - [El salario medio anual a tiempo parcial descendió un 2,6% y aumentó un 2,4% a tiempo completo](#)
- 👉 07/07/2016 - [Jornada “La mujer en el comercio exterior: inteligencia cultural. Rompiendo estereotipos”](#)
- 👉 08/07/2016 - [Empresas de la red DIE son reconocidas en los “Índices Euronext-Vigeo”](#)
- 👉 11/07/2016 - [Curso de verano “Políticas públicas a favor del emprendimiento de las mujeres. Algunas propuestas”](#)
- 👉 12/07/2016 - [Endesa, empresa de la Red DIE, apoya en la búsqueda de empleo a víctimas de violencia de género](#)
- 👉 13/07/2016 - [Taller de acompañamiento para la realización de Planes de Igualdad de Oportunidades](#)
- 👉 14/07/2016 - [La brecha salarial de género se incrementa con la edad](#)
- 👉 15/07/2016 - [Curso “Cláusulas de género-igualdad: gobernanza y gestión empresarial socialmente responsable”](#)
- 👉 18/07/2016 - [Jornada: Igualdad de Oportunidades. Algo Necesario](#)
- 👉 19/07/2016 - [Líneas de ayudas del programa “Emega” para fomento del emprendimiento femenino en Galicia](#)

- 👉 20/07/2016 - [Curso de verano “El mismo juego, nuevas reglas. Liderazgo en femenino”](#)
- 👉 21/07/2016 - [XXV Premios FEDEPE](#)
- 👉 22/07/2016 - [Últimos días para presentar candidaturas a la III edición de los Premios CEPYME](#)
- 👉 26/07/2016 - [@Alcorconcilia #Alcorcón, nueva aplicación móvil para las empresas](#)
- 👉 27/07/2016 - [Balance del programa “Igualdad de Género y Conciliación de la vida Laboral y Familiar 2013-2016”](#)
- 👉 28/07/2016 - [Presentación del “Directorio 2016 de empresas y entidades de Gijón comprometidas con la igualdad” con la participación de la entidad de la Red DIE, Fraternidad Muprespa](#)
- 👉 29/07/2016 - [35 pequeñas y medianas empresas reciben el sello “Alcobendas Concilia”](#)

# igualdad en la empresa.es

El Servicio de Asesoramiento para Planes y Medidas de Igualdad en las Empresas responde al compromiso del Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, de promover y facilitar la igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral mediante la elaboración de planes de igualdad y otras medidas de promoción de la igualdad.

Este servicio se presta a través de la página web [www.igualdad en la empresa.es](http://www.igualdad en la empresa.es), y tiene por finalidad orientar y asesorar a las empresas y otras organizaciones para la elaboración e implantación de medidas y planes de igualdad.

Y cuenta con:

- Servicio de Asesoramiento y Acompañamiento en la implantación de planes de igualdad: (necesaria inscripción previa).

Correo electrónico: [asesoriaie@msssi.es](mailto:asesoriaie@msssi.es)

- Servicio de Consultas: relacionadas con el ámbito laboral y de la empresa.

Correo electrónico: [pdi@msssi.es](mailto:pdi@msssi.es)

Teléfono para consultas: 915 246 806



Síguenos en twitter

@IgualdadEmpresa

## INSCRÍBASE Y CONSÚLTENOS