

FASE 2



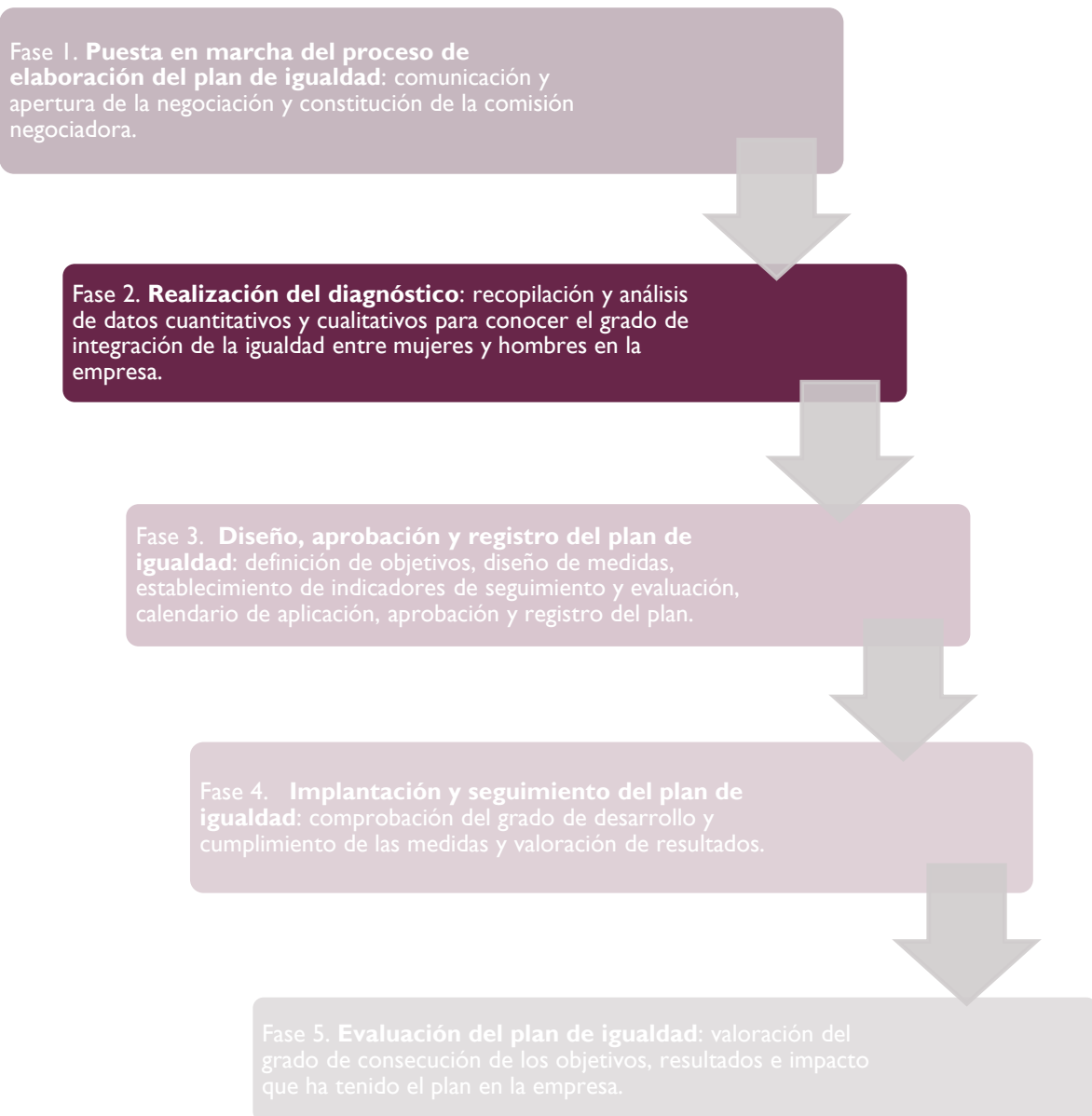
Realización del diagnóstico: recopilación y análisis de datos cuantitativos y cualitativos para conocer el grado de integración de la igualdad entre mujeres y hombres en la empresa.

Índice

Proceso para la elaboración e implantación del plan de igualdad	5
Fase 2. Realización del diagnóstico	7
Objetivos y finalidad	8
Personas y órganos que intervienen	8
Desarrollo de actuaciones	9
Documentación de la Fase 2.....	29
Anexo III. Ficha de identificación de la empresa	30
Anexo IV. Modelo de cuestionarios sobre políticas de gestión de personal	31
Anexo V. Modelo de cuestionario para la dirección.....	47
Anexo VI. Modelo de cuestionario para la plantilla	53
Anexo VII. Modelo de informe diagnóstico	59

PROCESO PARA LA ELABORACIÓN E IMPLANTACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

El proceso para el diseño y elaboración de un plan de igualdad responderá a las siguientes Fases, de forma sucesiva y ordenada, otorgando a cada una de ellas el espacio, el tiempo y los recursos necesarios.



FASE 2. REALIZACIÓN DEL DIAGNÓSTICO

En esta Fase se llevará a cabo un análisis de la situación de la empresa que permita detectar aquellos aspectos o ámbitos en los que puedan estar produciéndose situaciones de desigualdad o discriminación y sobre los que deberá actuar el futuro plan de igualdad. Para ello, se procederá a la recogida de información y al debate interno que permita, finalmente, formular las propuestas de mejora que se incluirán en el citado plan.

El diagnóstico debe hacerse, para cada empresa, de acuerdo con los criterios de:

- ✓ Instrumentalidad: se realiza con el fin de identificar ámbitos específicos de actuación y orientado a la toma de decisiones.
- ✓ Flexibilidad: el contenido, extensión y forma en que se realice responderá a las necesidades concretas de la empresa identificadas en la negociación.
- ✓ Dinamismo: se debe actualizar y adaptar a las necesidades y características de cada entidad.

Su elaboración se hará con **perspectiva de género**, tanto la recogida de la información como el análisis de los resultados. Entendido, este análisis, 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*¹. Esto generará una información que permitirá evaluar cómo la gestión y actividad de la empresa impacta de forma diferenciada en mujeres y hombres, o produce, en su caso, efectos discriminatorios o diferencias en mujeres y hombres, así como en qué medida pueden contribuir a alcanzar la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.

Se debe tener en cuenta que será necesario realizar previamente la auditoría retributiva conforme a lo previsto en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, ya que el resultado de la misma formará parte del diagnóstico, así como el contenido del registro retributivo.

Para afrontar esta Fase, se ofrece información detallada acerca del contenido y alcance del diagnóstico, así como herramientas y recursos de apoyo para su realización en el seno de las empresas.

¹ 100 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 <http://www.igualdadenaempresa.es/enlaces/webgrafia/docs/100-palabras-para-la-igualdad..pdf>

Objetivos y finalidad

Con carácter general, el objetivo del diagnóstico es identificar la situación en la que se encuentra la empresa en relación con la igualdad entre mujeres y hombres y, de manera específica:

- ➔ Identificar en qué medida la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres está integrada en el sistema general de gestión empresarial.
- ➔ Hacer visible la situación de partida de la plantilla (hombres y mujeres) y detectar una posible segregación horizontal y/o vertical.
- ➔ Analizar los efectos que para mujeres y hombres tienen el conjunto de las actividades de los procesos técnicos y productivos, la organización del trabajo y las condiciones en que este se presta. Incluyendo, además, la prestación del trabajo habitual, a distancia o no, en centros de trabajo ajenos o mediante la utilización de personal cedido a través de contratos de puesta a disposición, y las condiciones, profesionales y preventivas, en que este se preste.
- ➔ Detectar si existen discriminaciones o desigualdades en las prácticas de gestión de recursos humanos cuando se dirigen a mujeres o a hombres.
- ➔ 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 de las medidas que integrarán el plan de igualdad.

La finalidad del diagnóstico será, por tanto, la de identificar y estimar la existencia y magnitud de las desigualdades, desventajas, dificultades y obstáculos, que se dan, o que puedan darse en la empresa, para conseguir la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, obteniendo la información precisa para diseñar medidas dirigidas a corregir dichas desigualdades.

Personas y órganos que intervienen

-  La **comisión negociadora** realizará el diagnóstico, el informe de los resultados e identificará las medidas prioritarias a la luz del diagnóstico.
-  Las **personas expertas** en igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral y en las condiciones de trabajo podrán prestar su apoyo a la comisión negociadora si así lo acuerda esta. Asimismo, cada una de las partes, empresarial y social, podrá contar con asesoramiento experto.

- 👤 La **plantilla** puede participar en la cumplimentación de los cuestionarios que apoyarán la elaboración del diagnóstico de igualdad.

Desarrollo de actuaciones

El diagnóstico consiste en el proceso de recopilación y análisis de la información necesaria para medir y evaluar, a través de indicadores cuantitativos y cualitativos, al menos en cada una de las materias previstas en el artículo 46.2 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, aquellas desigualdades o discriminaciones, directas o indirectas, por razón de sexo que pudieran existir en la empresa y, en general, visibilizar cualquier obstáculo que impida o dificulte la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en la misma.

La recogida de la información 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.

Realizar un diagnóstico completo y exhaustivo aporta una base sólida y documentada sobre la que construir la arquitectura del plan de igualdad. Con este objetivo se recomienda seguir los siguientes pasos:



- 👤 **Planificación.** Se asignará el personal que proporcionará la documentación y dinamizará el proceso de recogida de información, se seleccionarán las herramientas a utilizar para la recopilación de datos (fichas y cuestionarios) y se informará a la plantilla del comienzo de la Fase de diagnóstico, ya que podrán participar de forma activa, si así se acuerda por la comisión negociadora. Esta comisión acordará qué información será necesaria para diagnosticar cada una de las materias, con el fin de que la dirección facilite dicha información.
- 👤 **Recopilación de información.** Se recopilará la información y documentación disponible, pudiéndose utilizar para ello la metodología propuesta a continuación.
- 👤 **Análisis de información.** Se señalarán los puntos fuertes, las propuestas de mejora y las prioridades. Se identificarán los aspectos en que se producen desigualdades, las causas que las generan y se propondrán medidas de mejora para solventarlas.
- 👤 **Informe de diagnóstico.** Se elaborará un informe conforme al modelo propuesto que resumirá el análisis llevado a cabo y sus principales conclusiones y propuestas. Este informe, formará parte del contenido del plan de igualdad.

👉 **Comunicación.** Se informará a la plantilla sobre los resultados del diagnóstico.

El siguiente cuadro muestra de manera gráfica, no exhaustiva, los elementos y materias que deben abordarse durante la realización del diagnóstico y que se describen de forma detallada posteriormente.

Condiciones generales	• Datos desagregados por sexo. • Metodología empleada. • Periodo de referencia de los datos. • Fecha de realización del diagnóstico. • Personas que intervienen.
Información básica de la empresa	• Información básica, interna y externa. • Datos sobre sector de actividad, dimensión de la empresa y estructura organizativa. • Datos de localización, dispersión geográfica y peculiaridades de cada centro de trabajo, en su caso.
Análisis cuantitativo	• Plantilla por edad, vinculación, tipo de relación laboral, contrato y jornada, antigüedad, departamento, nivel jerárquico, grupos profesionales, puesto de trabajo, nivel formativo. • Distribución por sexo de la representación de las trabajadoras y trabajadores en relación con la plantilla.
Procesos de gestión de personal	• Procesos de selección y contratación. • Proceso de formación. • Proceso de promoción profesional.
Política retributiva	• Retribuciones. • Clasificación profesional. • Auditoría retributiva.
Condiciones de trabajo	• Jornada de trabajo, horario y distribución del tiempo de trabajo. • Régimen de trabajo a turnos. • Teletrabajo. • Permisos y excedencias. • Movilidad funcional y geográfica.
Corresponsabilidad	• Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral. • Medidas implantadas en la empresa. • Permisos y excedencias.
Infrarrepresentación femenina	• Presencia de mujeres y hombres en el conjunto de la empresa. • Segregación vertical. • Segregación horizontal. • Presencia de mujeres y hombres en la RLT.
Prevención del acoso sexual y por razón de sexo	• Procedimiento de prevención, detección y actuación. • Actuaciones de sensibilización y formación.

Los datos estarán desagregados por sexo

1. Recogida de información

Todos los datos e indicadores relativos a cada una de las materias que formen parte del diagnóstico estarán desagregados por sexo y se referirán, al menos, a las siguientes materias:

- 🔗 Proceso de selección y contratación
- 🔗 Clasificación profesional
- 🔗 Formación
- 🔗 Promoción profesional
- 🔗 Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres
- 🔗 Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral
- 🔗 Infrarrepresentación femenina
- 🔗 Retribuciones
- 🔗 Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

El diagnóstico deberá extenderse a todos los puestos y centros de trabajo de la empresa, identificando en qué medida la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres está integrada en su sistema general de gestión, y analizando los efectos que para mujeres y hombres tienen el conjunto de las actividades de los procesos técnicos y productivos, la organización del trabajo y las condiciones en las que este se presta, incluida la prestación del trabajo habitual, a distancia o en centros de trabajo ajenos o mediante la utilización de personas trabajadoras cedidas a través de contratos de puesta a disposición, y las condiciones, profesionales y preventivas, en que este se preste.

Además, el análisis deberá extenderse a todos los niveles jerárquicos de la empresa de sus sistemas de clasificación profesional, incluyendo datos desagregados por sexo de los diferentes grupos, categorías, niveles y puestos, su valoración, su retribución, así como los distintos procesos de selección, contratación, promoción y ascenso.

El resumen de este análisis y de sus principales conclusiones y propuestas deberá incluirse en un informe que formará parte del plan de igualdad.

2. Elaboración del diagnóstico

La recopilación de información, el análisis de datos y el contenido que, finalmente, se traslade al informe diagnóstico deberá atender los criterios definidos en el desarrollo reglamentario y que se concretan en el [Anexo del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre](#), por el que se regulan los planes de igualdad y su

registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo. Estos criterios son:

2.1. Condiciones generales relativas al diagnóstico

Todos los datos e indicadores relativos a cada una de las materias que formen parte del diagnóstico estarán desagregadas por sexo.

Asimismo, deberá incluirse una referencia al proceso y metodología utilizada para su realización, con mención expresa de:

- ✓ los datos analizados.
- ✓ la fecha de inicio y fin de recogida de información.
- ✓ la fecha de inicio y fin de la realización del diagnóstico.
- ✓ las personas físicas o jurídicas que han intervenido en su elaboración.

Todo ello, al objeto de que el diagnóstico refleje fielmente en qué medida la igualdad entre mujeres y hombres está integrada en la gestión y estructura de la empresa, así como los ámbitos prioritarios de actuación.

También se deberán tomar en consideración datos e información sobre publicidad, imagen, comunicación corporativa y uso del lenguaje no sexista o aspectos relativos a la relación de la empresa con el entorno, si bien estos elementos pueden ser incorporados como materias de análisis específicas.

2.2. Información básica de la empresa

En primer lugar, se debe recoger información general de la empresa relativa a datos de identificación de la entidad, actividad, dimensión, localización, historia, dispersión geográfica, en su caso, y estructura organizativa, atendiendo a las peculiaridades de cada centro de trabajo, si fuera necesario, y de la actividad desarrollada.

En el **Anexo III** se proporciona un **Modelo de ficha de identificación de la empresa** para la recopilación de esta información, que podrá incluirse en el informe diagnóstico.

2.3. Información cuantitativa de la plantilla

Se recopilará y analizará información relativa a la distribución de la plantilla por edad, vinculación, tipo de relación laboral, tipo de contratación y jornada, antigüedad, nivel jerárquico, grupos profesionales, puestos de trabajo y nivel de responsabilidad, nivel de formación, así como su evolución en la promoción en los últimos años. Así como de la distribución por sexo de la representación legal de las trabajadoras y trabajadores en relación al conjunto de la plantilla. Para ello se puede utilizar la Herramienta de análisis de la plantilla por sexo.

**Herramienta de análisis de la plantilla por sexo****Ejemplo cumplimentado****Guía de uso**

Esta Herramienta es un instrumento de observación de la situación de igualdad entre mujeres y hombres, en términos cuantitativos, en la empresa. Se detalla, a continuación, la relación entre algunos de los datos de observación () , proporcionados por las tablas de la herramienta, y los elementos para su análisis ():

	
Número total de personas que conforman la plantilla, y la proporción de mujeres y hombres. (TA.1 Plantilla total según sexo)	Se considera empresa feminizada aquella en la que las trabajadoras son más del 60%. Por el contrario, se considera empresa masculinizada cuando hay más del 60% de trabajadores.
Distribución de la plantilla por puestos. (TA.2 Puesto y TA.3 Área-Puesto)	Los datos obtenidos permiten valorar cómo influyen los estereotipos de género al asignar funciones (segregación horizontal) o cómo se reparten los cargos de responsabilidad entre mujeres y hombres en la empresa (segregación vertical).
Analizar la estadística resultante de la edad de las personas que integran la plantilla. (TA.4 Puesto-Edad)	Estos datos informan sobre la edad media de la plantilla , sobre si existen franjas de edad en las que se concentra mayor número de mujeres o de hombres y si esta concentración puede estar relacionada con etapas de la vida en que las responsabilidades de cuidado son mayores. También permitirá valorar si las medidas de conciliación que se aplican tienen en cuenta la edad y las necesidades de las personas trabajadoras en sus diferentes etapas de la vida.
Distribución de la plantilla por puesto y antigüedad. (TA.5 Puesto-Antigüedad)	Observar la antigüedad de mujeres y hombres en la empresa, cruzándola con el nº de hijas/os, permitirá valorar el grado de estabilidad y si las políticas de conciliación facilitan o no la permanencia de las mujeres en la empresa.

	
Distribución de la plantilla por nivel de estudios y puesto. (TA.6 Puesto-Nivel de Estudios)	Permitirá 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.
Distribución de la plantilla por puesto y responsabilidades familiares. (TA.7 Puesto-Nº de Hijas/os y TA. 8 Reducción de Jornada-Nº de Hijas/os)	Observar si existen puestos en los cuales existen diferencias asociadas al hecho de tener responsabilidades familiares. Identificar los efectos que la situación personal y familiar de la plantilla puede tener en la presencia de mujeres y hombres en la empresa.
Distribución de la plantilla atendiendo a las condiciones laborales. (TA.9 Tipo de Contrato-Jornada)	Analizar la estabilidad laboral de mujeres y hombres. Se identificarán los distintos tipos de contratos y quiénes disfrutaban de ellos en mayor medida (mujeres u hombres).
Observar el horario y tipo de jornada. (TA. 10 Horario-Jornada).	Se identificarán los distintos tipos de horario (continuo o partido) así como el establecimiento de turnos de trabajo y quiénes disfrutaban de ellos en mayor medida (mujeres u hombres). Asimismo, se identificarán los distintos tipos de jornada (completa o parcial).
Comprobar la igualdad retributiva por sexo, por área, agrupación y puesto. (TA.11 Salario-Área-Agrupación)	Comprobar los valores medios de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales de la plantilla, desagregados por sexo, y distribuidos por grupos profesionales, categorías profesionales o puestos de trabajo iguales o de igual valor.

2.4. Proceso de selección, contratación, formación y promoción profesional

Este aspecto del diagnóstico aborda los procesos y procedimientos relativos a selección de personal, promoción y formación, con el objetivo de identificar aquellos aspectos de las políticas de gestión de personas que pueden dar lugar a desequilibrios o desigualdades entre mujeres y hombres.

Para recopilar la información relativa a esta materia se propone utilizar el **Modelo de cuestionarios sobre políticas de gestión de personal** que se adjunta en el [Anexo IV](#) y que se completará, en su caso, con la siguiente documentación:

- 🔑 En relación con la **selección**: formularios o solicitudes de ingreso en la empresa, anuncios publicados de ofertas de empleo, otras vías de solicitud de ofertas de empleo, guion de entrevistas, pruebas selectivas, perfil de las personas que intervienen en el proceso y demás documentación oportuna.
- 🔑 Respecto a la **promoción**: planes de carrera, gestión y retención del talento y demás documentación o procedimientos utilizados por la empresa que aporten información sobre estos procesos. Además, habrá de tenerse en cuenta la auditoría retributiva en lo relativo a la valoración de puestos de trabajo que debe realizarse, también, con relación al sistema de promoción como se detalla en artículo 8 del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre.
- 🔑 En relación con la **formación**: cuestionario de detección de necesidades formativas, plan de formación del último año, programas de los cursos impartidos, etc.

La información recogida en cada una de estas materias será objeto de análisis con enfoque de género, prestando atención a los siguientes aspectos en cada una de ellas, para comprobar:

En la selección y contratación

- 📄 Ingresos y ceses producidos en el último año, indicando causa, edad, vinculación, tipo de relación laboral, tipo de contratación y jornada, nivel jerárquico, grupos profesionales o puestos de trabajo y circunstancias personales y familiares.
- 📄 Criterios y canales de información y/o comunicación utilizados en los procesos de selección y contratación para verificar si permiten una difusión que llegue por igual a mujeres y hombres.
- 📄 Lenguaje y contenido de las ofertas de empleo y de los formularios de solicitud para participar en los procesos de selección, formación y promoción.

-  Criterios, métodos y/o procesos utilizados para la descripción de perfiles profesionales y puestos de trabajo, así como para la selección de personal, promoción profesional, gestión y retención del talento.
-  Si los criterios de selección están basados en aspectos objetivos, relacionados con el puesto de trabajo y la capacitación profesional, o también en otros de carácter subjetivo, en los que pueden intervenir estereotipos de género.
-  Qué pruebas se realizan, quién las realiza, cómo se desarrollan las entrevistas de trabajo, qué tipo de preguntas se hacen y cómo se interpretan y valoran las respuestas de candidatas y candidatos al puesto de trabajo.
-  Perfil de las personas que intervienen en los procesos de selección, gestión y retención del talento, y en su caso, sobre su formación en materia de igualdad y sesgos inconscientes de género.

En la formación

-  Datos desagregados relativos al número de personas que han recibido formación por áreas y/o departamentos en los últimos años, diferenciando también en función del tipo de contenido de las acciones formativas, horario de impartición, permisos otorgados para la concurrencia a exámenes y medidas adoptadas para la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de formación profesional.
-  Información sobre la formación necesaria, que habrá de ser proporcionada por la empresa, para la adaptación de la persona trabajadora a las modificaciones operadas en el puesto de trabajo.
-  Si se garantiza el acceso igualitario a programas formativos.
-  Si las actividades formativas tienen lugar dentro o fuera de la jornada de trabajo y si esto afecta de manera desigual a mujeres y hombres.
-  Si existen diferencias en los contenidos formativos y en los objetivos que persigue dicha formación cuando asisten más mujeres o más hombres.
-  Si el número de horas de las acciones formativas se distribuyen por igual entre mujeres y hombres y entre los diferentes puestos de trabajo.
-  Si existen acciones formativas vinculadas con la promoción y desarrollo profesional y si en estas participan mujeres y hombres por igual.
-  Criterios y canales de información y/o comunicación utilizados en las convocatorias de formación para verificar si permiten una difusión que llegue por igual a mujeres y hombres.

En la promoción profesional

-  Datos desagregados relativos a las promociones de los últimos años, especificando nivel jerárquico, grupo profesional, puestos de trabajo, responsabilidades familiares y nivel de formación de origen y de los puestos a los que se ha promocionado, las características de los puestos de trabajo objeto de promoción, indicando si las mismas están vinculadas a movilidad geográfica, dedicación exclusiva, disponibilidad para viajar u otros, e información sobre su difusión y publicidad.
-  Criterios y canales de información y/o comunicación utilizados en los procesos de promoción profesional para verificar si permiten una difusión que llegue por igual a mujeres y hombres.
-  Criterios, métodos y/o procesos utilizados para la selección de personal en la promoción profesional y gestión y retención del talento.
-  Si el sistema de promoción profesional está basado en criterios objetivos y se garantiza la participación igualitaria de toda la plantilla.
-  Si existen diferencias por sexo en el acceso a puestos de responsabilidad.
-  Si la descripción del puesto de trabajo, o de los requisitos de acceso, incluyen elementos que puedan incidir de manera desigual sobre las y los trabajadores, tales como movilidad geográfica, dedicación exclusiva, disponibilidad para viajar, información sobre su difusión y publicidad.
-  Si las necesidades de conciliación afectan en el acceso a puestos de responsabilidad y si lo hacen en la misma medida entre las trabajadoras que entre los trabajadores.
-  Si en la promoción incide, (y cómo lo hace) la formación, los méritos que se valoran, así como el peso otorgado a la antigüedad de la persona trabajadora, y la adecuación de las capacidades al perfil del puesto de trabajo a cubrir.
-  Perfil de las personas que intervienen en los procesos de promoción y gestión y retención del talento, y en su caso, sobre su formación en materia de igualdad y sesgos inconscientes de género.

2.5. Clasificación profesional, retribuciones y auditorías retributivas

La elaboración del diagnóstico permite identificar posibles situaciones de discriminación entre mujeres y hombres en materia retributiva, para lo cual, será necesario disponer de información, desagregada por sexo, sobre la política retributiva de la empresa, los criterios de atribución de complementos, incentivos o cualesquiera otros beneficios y percepciones, ya sean de naturaleza salarial o extrasalarial y el sistema de clasificación profesional. A tal efecto, serán fuentes de información para el análisis las siguientes:

- 📌 Datos extraídos de la [Herramienta de análisis cuantitativo de la plantilla por sexo](#).
- 📌 Resultados de la auditoría retributiva, realizada de conformidad con lo establecido en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, que incluirá la valoración de los puestos de trabajo, realizada según los criterios de adecuación, totalidad y objetividad. En tanto en cuanto no esté aprobado, por la orden ministerial prevista en la disposición final primera del citado Real Decreto 902/2020, un procedimiento de valoración de los puestos de trabajo, se recomienda utilizar el **Sistema de valoración de puestos de trabajo con perspectiva de género** disponible en [Igualdad en la Empresa](#).



SVPT con perspectiva de género

- 📌 Datos del registro retributivo con el contenido previsto en el artículo 28.2 del Estatuto de los Trabajadores, con las peculiaridades que establece el artículo 6 del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, para las empresas con auditoría retributiva.

A partir de la información aportada por estos elementos y de cualquier otra que resulte de interés en esta materia, el diagnóstico contendrá información y análisis sobre:

- 📄 Los sistemas y criterios de valoración de puestos de trabajo, tareas o funciones, y de los sistemas y/o criterios de clasificación profesional utilizados por grupos profesionales y/o categorías, analizando la posible existencia de sesgos de género y de discriminación, directa o indirecta, entre mujeres y hombres, conforme a lo dispuesto en el artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores.
- 📄 La distribución de la plantilla conforme al sistema o criterio utilizado en la empresa para hacer la clasificación profesional.
- 📄 El salario base, complementos y cada uno de los restantes conceptos, diferenciando salariales y extrasalariales, así como su naturaleza y origen, cruzados por grupos, categorías profesionales, puesto, tipo de jornada, tipo de contrato y duración, así como cualquier otro indicador que se considere oportuno. Datos desagregados por sexo coincidentes con la realidad, que deberán ser facilitados por la empresa. Todo ello permitirá analizar la existencia de desigualdades retributivas y de qué tipo, indicando su posible origen.
- 📄 Los criterios en base a los cuales se establecen los diferentes conceptos salariales, que incluyen todas y cada una de las percepciones retributivas, sin exclusión alguna, incluidas las retribuciones en especie y cualquiera que sea su naturaleza y origen.
- 📄 Conclusiones extraídas de la información que permita conocer, por ejemplo:

- Si existen diferencias salariales entre ambos sexos.
- Si las diferencias están asociadas a ocupaciones desempeñadas mayoritariamente por mujeres o por hombres.
- Si se accede a la política de incentivos y pluses a través de criterios objetivos (valoración del desempeño) o intervienen otros de carácter subjetivo (negociación individual) o vinculados a situaciones contractuales (antigüedad, nivel jerárquico...) del que puedan quedar excluidas mayor número de trabajadoras.
- Si el reconocimiento de beneficios sociales está dirigido a toda la plantilla o solo corresponde a una parte y con qué criterios se reconocen.
- Si se paga, por la prestación de un trabajo de igual valor, la misma retribución (satisfecha directa o indirectamente, cualquiera que sea la naturaleza de esta, salarial o extrasalarial).
- Si la determinación de los grupos profesionales se ajusta a las previsiones del convenio o convenios colectivos de aplicación.
- La naturaleza de las funciones o las tareas efectivamente encomendadas, las condiciones educativas (TA.6 Puesto-Nivel de Estudios), profesionales o de formación exigidas para su ejercicio y las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo en realidad son equivalentes (trabajo de igual valor).

2.6. Condiciones de trabajo

En lo relativo a esta área de análisis se debe recopilar información para medir, a través de indicadores, cuantitativos y cualitativos, las condiciones de trabajo de todo el personal, incluido el puesto a disposición en la empresa usuaria, teniendo en cuenta los aspectos generales que afecten al tiempo de trabajo, la movilidad funcional y geográfica y la estabilidad laboral. En concreto, se valorarán datos relativos a:

-  Jornada de trabajo.
-  Horario y distribución del tiempo de trabajo, incluidas las horas extraordinarias y complementarias.
-  Régimen de trabajo a turnos.
-  Sistema de remuneración y cuantía salarial, incluidos los sistemas de primas e incentivos.
-  Sistema de trabajo y rendimiento, incluido, en su caso, el teletrabajo.
-  Medidas de prevención de riesgos laborales con perspectiva de género.

-  Intimidación en relación con el entorno digital y la desconexión.
-  Sistema de clasificación profesional y promoción en el trabajo, detallando el puesto de origen y destino.
-  Tipos de suspensiones y extinciones del contrato de trabajo.
-  Permisos y excedencias del último año y motivos, por edad, tipo de vinculación con la empresa, antigüedad, departamento, nivel jerárquico, grupos profesionales, puestos de trabajo y nivel formativo.
-  Implementación, aplicación y procedimientos resueltos en el marco del protocolo de lucha contra el acoso sexual y/o por razón de sexo implantado en la empresa.
-  Ausencias no justificadas, especificando causas, por edad, vinculación con la empresa, tipo de relación laboral, tipo de contratación y jornada, antigüedad, departamento, nivel jerárquico, grupos profesionales, puestos de trabajo y nivel de formación.
-  Régimen de movilidad funcional y geográfica.²
-  Las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo³, que hayan podido producirse en los últimos tres años.
-  Identificación del número y condiciones de trabajo de las personas trabajadoras cedidas por otra empresa.
-  Las inaplicaciones de convenio realizadas conforme a lo previsto en el Estatuto de los Trabajadores (artículo 82.3)
-  La implantación y revisión de sistemas de organización y control del trabajo, estudios de tiempos y sistemas de valoración de puestos de trabajo y su posible impacto con perspectiva de género.

2.7. Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral

En este punto del diagnóstico se abordan aspectos relativos a la conciliación y el grado de corresponsabilidad con que se reconocen y ejercen los derechos de la vida personal, familiar y laboral. Será preciso **analizar y valorar información sobre:**

-  Medidas implantadas por la empresa para facilitar la conciliación personal, familiar y laboral y promover el ejercicio corresponsable de dichos derechos.

² Artículos 39 y 40 del Estatuto de los Trabajadores

³ Artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores

-  Criterios y canales de información y comunicación utilizados para informar a la plantilla sobre los derechos de conciliación.
-  Permisos y excedencias del último año y motivos, desagregados por edad, sexo, tipo de vinculación con la empresa, antigüedad, departamento, nivel jerárquico, grupos profesionales, puestos de trabajo, responsabilidades familiares y nivel de formación.
-  Análisis del modo en que afectan, a las personas con responsabilidades de cuidado, las prerrogativas empresariales, como pueden ser los cambios de funciones, distribución irregular de la jornada, cambios de centro sin cambio de residencia, modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, traslados, desplazamientos...

2.8. Infrarrepresentación femenina

En este apartado del diagnóstico, la información deberá estar desagregada por sexo, e informará sobre la distribución de la plantilla, en los puestos de distinto nivel de responsabilidad, en función del sexo para identificar la existencia en su caso de infrarrepresentación de mujeres en los puestos intermedios o superiores (segregación vertical). Para ello se analizará:

-  La participación de mujeres y hombres en los distintos niveles jerárquicos, grupos y subgrupos profesionales y su evolución en los cuatro años anteriores a la elaboración del diagnóstico.
-  La correspondencia entre los grupos y subgrupos profesionales y el nivel formativo y experiencia de las trabajadoras y trabajadores.
-  En su caso, la presencia de mujeres y hombres en la representación legal de las trabajadoras y trabajadores y en la comisión de seguimiento de los planes de igualdad.

Para este análisis se tendrán en consideración otros datos analizados en el ámbito de promoción profesional, como son:

-  Criterios y canales de información y/o comunicación utilizados en los procesos de selección, contratación y promoción profesional.
-  Criterios, métodos y procesos utilizados para la descripción de perfiles profesionales y puestos de trabajo, así como para selección de personal, promoción profesional, gestión y retención del talento.
-  Lenguaje y contenido de las ofertas de empleo y de los formularios de solicitud para participar en procesos de selección, formación y promoción.
-  Perfil de las personas que intervienen en los procesos de selección, gestión y retención del talento.

En este apartado, también se analizará la distribución de la plantilla en la empresa, midiendo el grado de masculinización o feminización que caracteriza a cada departamento o área (segregación horizontal). A estos efectos, se recogerá en el diagnóstico el número total de hombres y mujeres en la empresa, así como en cada grupo profesional, categoría profesional y puestos, con el fin de conocer el grado de infrarrepresentación ocupacional femenina.

2.9. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

En este punto se comprobará si existen mecanismos de prevención, detección y actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo y si son conocidos por la plantilla y accesibles para esta. Se analizará, asimismo, si en la empresa se han dado situaciones de acoso y cómo se ha actuado o cómo se han resuelto en el marco del protocolo de prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo, en los casos en que la empresa disponga de dicho protocolo.

El diagnóstico incluirá una descripción de los procedimientos y medidas de sensibilización, prevención, detección actuación contra el acoso sexual y por razón de sexo, analizando si estos protocolos contemplan:

-  Declaración de principios, definición de acoso sexual y por razón de sexo e identificación de conductas que pudieran ser constitutivas de acoso.
-  Procedimiento para dar cauce a las quejas o denuncias que pudieran producirse y medidas cautelares y/o correctivas aplicables.
-  Identificación de las medidas reactivas frente al acoso y, en su caso, el régimen disciplinario.
-  Comprobación de que el procedimiento de actuación respete los siguientes principios:
 - Prevención y sensibilización del acoso sexual y por razón de sexo.
 - Información y accesibilidad de los procedimientos y medidas.
 - Confidencialidad y respeto a la intimidad y dignidad de las personas afectadas.
 - Respeto al principio de presunción de inocencia de la supuesta persona acosadora.
 - Prohibición de represalias de la supuesta víctima o personas que apoyen la denuncia o denuncien supuestos de acoso sexual y por razón de sexo.
 - Diligencia y celeridad del procedimiento.
 - Garantía de los derechos laborales y de protección social de las víctimas.

2.10. Otras materias de análisis

Violencia de género

Se recopilará información sobre las actuaciones o medidas que la empresa viene desarrollando en relación con la violencia de género. Así, por ejemplo, se recogerá información sobre:

-  La información que la empresa ofrece a las trabajadoras sobre los derechos laborales de las mujeres que sufren violencia y su forma de ejercitarlos. Así como de su ampliación, en su caso.
-  Las actuaciones o medidas de sensibilización en la materia que se realizan en la entidad.
-  La existencia de procedimientos específicos o programas de protección y/o asistencia.

Comunicación incluyente y lenguaje no sexista

Se analizarán los canales de comunicación de la empresa, así como si el lenguaje y las imágenes utilizadas son incluyentes y no sexistas.

Respecto a la comunicación interna, se contemplará la documentación general que se utiliza para informar a la plantilla: tableros de anuncios, letreros, comunicados, correos electrónicos, etc., y se analizarán los canales utilizados. Además, se tendrá en cuenta la comunicación realizada en relación con el plan de igualdad y sobre el desarrollo del diagnóstico, etc.

Se revisará si en las imágenes de la empresa (web, logo, fotografías, infografías...) hay equilibrio entre la representación de mujeres y hombres. Asimismo, tanto en el lenguaje como en las imágenes, se revisará si se profundiza en estereotipos de género.

Seguridad, salud laboral y equipamientos

En este apartado se revisará si se incorpora la perspectiva de género en la evaluación y prevención de riesgos laborales, en los equipos de trabajo y de protección individual, así como en la forma diferente en que el desarrollo de la actividad laboral afecta a la salud de trabajadores y trabajadoras en las diferentes tareas y ocupaciones (especialmente en los casos de embarazo y lactancia). Asimismo, se revisará si se dispone de un informe de siniestralidad desagregado por sexo y categoría.

Además, se analizarán las instalaciones y recursos disponibles para hombres y mujeres de acuerdo con sus necesidades específicas: vestuarios, servicios, equipos y ropa de trabajo, etc.

Relación de la empresa con su entorno

En este apartado, se recopilará información sobre los procesos de contratación de servicios y relación con personas y empresas proveedoras. Se analizará la existencia de criterios o requisitos en materia de igualdad a la hora de seleccionarlos.

Opinión de la plantilla y de la dirección

La simple observación de datos, porcentajes y documentación no es suficiente para proporcionar una visión integral de la realidad de la empresa en lo relativo a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Contar con la opinión de la plantilla es un objetivo fundamental para conocer de cerca cómo el personal percibe la cultura organizativa de su empresa y sus prácticas en favor de la igualdad, cuáles son sus actitudes hacia la idea de la puesta en marcha de un plan de igualdad, sus necesidades y sus propuestas. De este modo, se favorece la comunicación ascendente y se facilita que se sientan partícipes en la identificación de necesidades y de propuestas para el diseño de nuevas estrategias de gestión de los recursos humanos de la empresa.

Del mismo modo, es importante conocer cuál es la actitud de la dirección hacia la idea de la puesta en marcha de un plan de igualdad, sus necesidades y sus propuestas, así como su nivel de compromiso de cara a la integración de los principios de igualdad en la gestión de sus equipos.

Para recoger la opinión de la plantilla y de la dirección y, en su caso, de la representación legal y/o sindical de las personas trabajadoras se podrán realizar encuestas o entrevistas (individuales o grupales). Para facilitar esta tarea puede consultar y/o adaptar el **Modelo de cuestionario para la dirección** y el **Modelo de cuestionario para la plantilla**: [Anexo V](#) y [Anexo VI](#).

Para el análisis de los resultados de la encuesta realizada 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...

3. Redacción del informe diagnóstico

La información y análisis que se ha realizado, utilizando datos recientes, debe permitir conocer de manera precisa, rigurosa y realista la situación de la igualdad entre mujeres y hombres en la empresa, que se plasmará en el **informe diagnóstico**. Para ello, puede servir de orientación el **Modelo de informe diagnóstico** proporcionado en el [Anexo VII](#).

Este informe trata de visualizar de un modo sintético la situación de partida de la empresa y los aspectos a mejorar en materia de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, identificándose las medidas que podrían

incluirse en la negociación del plan de igualdad. Estas medidas se definirán en consonancia con las conclusiones extraídas del análisis y expuestas previamente. Se detallarán en concreto:

- Principales problemas y dificultades detectadas.
- Ámbitos prioritarios de actuación.
- Objetivos generales.
- Propuestas de mejora.



ANEXOS



FASE 2

DOCUMENTACIÓN DE LA FASE 2

La *Fase 2. Realización del diagnóstico* está acompañada de la siguiente documentación:

- ✂ Anexo III. Modelo de ficha de identificación de la empresa
- ✂ Anexo IV. Modelo de cuestionarios sobre políticas de gestión de personal
- ✂ Anexo V. Modelo de cuestionario para la dirección
- ✂ Anexo VI. Modelo de cuestionario para la plantilla
- ✂ Anexo VII. Modelo de informe diagnóstico
- ✂ Herramienta de análisis cuantitativo de la plantilla por sexo, que incluye tres archivos:
 - Herramienta de análisis, que deberá cumplimentar cada empresa con sus datos.
 - Ejemplo de Herramienta de análisis, proporciona un ejemplo de uso a partir de una empresa tipo.
 - Guía de uso que explica el procedimiento para su cumplimentación.

Anexo III. Ficha de identificación de la empresa

DATOS DE LA EMPRESA						
Razón social						
NIF						
Domicilio social						
Forma jurídica						
Año de constitución						
Responsable de la Entidad						
Nombre						
Cargo						
Telf.						
e-mail						
Responsable de Igualdad						
Nombre						
Cargo						
Telf.						
e-mail						
ACTIVIDAD						
Sector Actividad						
CNAE						
Descripción de la actividad						
Dispersión geográfica y ámbito de actuación						
DIMENSIÓN						
Personas Trabajadoras	Mujeres		Hombres		Total	
Centros de trabajo						
Facturación anual (€)						
ORGANIZACIÓN DE LA GESTIÓN DE PERSONAS						
Dispone de departamento de personal						
Certificados o reconocimientos de igualdad obtenidos						
Representación Legal y/o sindical de las Trabajadoras y Trabajadores	Mujeres		Hombres		Total	

Anexo IV. Modelo de cuestionarios sobre políticas de gestión de personal

Selección y contratación

Información cuantitativa

Incorporaciones de los últimos años por niveles de responsabilidad				
Cargos de responsabilidad (modificar para que coincidan con la estructura de la empresa)	Nº mujeres	Nº hombres	% mujeres	% hombres
Máximo cargo				
Puestos directivos				
Mandos intermedios				
Subtotal cargos de responsabilidad				
Otros puestos de trabajo (modificar para que coincidan con la tipología de puestos de trabajo)	Nº mujeres en ese nivel	Nº hombres en ese nivel	% mujeres en ese nivel	% hombres en ese nivel
Personal administrativo				
Personal técnico				
Personal operario o no cualificado				
Subtotal otros puestos de trabajo				
TOTAL PLANTILLA				

Información sobre los 4 últimos procesos de selección y contratación de cargos de responsabilidad

Procesos de selección y contratación de cargos de responsabilidad		PROCESO 1		PROCESO 2		PROCESO 3		PROCESO 4	
	Fecha								
	Puesto								
		Sí	No	Sí	No	Sí	No	Sí	No
	Búsqueda específica de candidaturas de mujeres								
Anuncios	Mención expresa a mujeres/hombres								
	Contenido no sexista								
	Contenido sexista								
	Candidaturas recibidas	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
	Por anuncios								
	Por contactos								
	Por servicios de empleo								
	De la propia organización								
	Otros								
	Total candidaturas recibidas								
	Candidaturas preseleccionadas para las pruebas (identificar el tipo de prueba)								
Prueba 1									
Prueba 2									
Prueba 3									
Personas contratadas									
Personas responsables de la selección									

	Procesos de selección y contratación de cargos de responsabilidad	PROCESO 1		PROCESO 2		PROCESO 3		PROCESO 4	
		Sí	No	Sí	No	Sí	No	Sí	No
	¿Se contrató a la(s) personas(s) que presenta(n) candidatura a través de contactos?								

Información sobre los 4 últimos procesos de selección y contratación en puestos masculinizados (más del 60% de hombres)

	Procesos de selección y contratación en puestos masculinizados	PROCESO 1		PROCESO 2		PROCESO 3		PROCESO 4	
		Sí	No	Sí	No	Sí	No	Sí	No
Anuncios	Fecha								
	Puesto								
	Búsqueda específica de candidaturas de mujeres								
	Mención expresa a mujeres/hombres								
	Contenido no sexista								
	Contenido sexista								
	Candidaturas recibidas	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
	Por anuncios								
	Por contactos								
	Por servicios de empleo								
	De la propia organización								
	Otros								
	Total candidaturas recibidas								

Procesos de selección y contratación en puestos masculinizados		PROCESO 1		PROCESO 2		PROCESO 3		PROCESO 4	
	Candidaturas preseleccionadas para las pruebas (identificar el tipo de prueba)								
Prueba 1									
Prueba 2									
Prueba 3									
	Personas contratadas								
	Personas responsables de la selección								
	¿Se contrató a la(s) personas(s) que presenta(n) candidatura a través de contactos?	Sí	No	Sí	No	Sí	No	Sí	No

Información sobre los 4 últimos procesos de captación y selección en puestos feminizados (más del 60% de mujeres)

Procesos de selección y contratación en puestos feminizados		PROCESO 1		PROCESO 2		PROCESO 3		PROCESO 4	
	Fecha								
	Puesto								
		Sí	No	Sí	No	Sí	No	Sí	No
	Búsqueda específica de candidaturas de mujeres								
Anuncios	Mención expresa a mujeres/hombres								
	Contenido no sexista								
	Contenido sexista								
	Candidaturas recibidas	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
	Por anuncios								
	Por contactos								
	Por servicios de empleo								
	De la propia organización								
	Otros								
	Total candidaturas recibidas								
	Candidaturas preseleccionadas para las pruebas (identificar el tipo de prueba)								
Prueba 1									
Prueba 2									
Prueba 3									
Personas contratadas									

	Procesos de selección y contratación en puestos feminizados	PROCESO 1		PROCESO 2		PROCESO 3		PROCESO 4	
	Personas responsables de la selección								
	¿Se contrató a la(s) personas(s) que presenta(n) candidatura a través de contactos?	Sí	No	Sí	No	Sí	No	Sí	No

Información cualitativa

	Sí	No
La empresa realiza la selección y contratación de acuerdo a:		
Criterios establecidos por la dirección o el departamento de RR.HH.	☐	☐
Criterios de cada departamento.	☐	☐
No existen criterios. Cada persona responsable fija los suyos propios.	☐	☐
En igualdad de condiciones de idoneidad se opta por elegir a la persona del sexo menos representado.	☐	☐
Otros:		
Las personas encargadas de realizar la selección son:		
Personal directivo	☐	☐
Equipo de recursos humanos	☐	☐
Responsables de los departamentos	☐	☐
Equipo externo a la empresa	☐	☐
Otros:		
Se procura que el equipo de personas encargadas de realizar la selección sea mixto:	☐	☐
Las personas encargadas de la selección tienen formación en igualdad entre mujeres y hombres:	☐	☐
En los procesos de selección se realizan las siguientes pruebas:		
Entrevista personal	☐	☐
Test psicotécnico	☐	☐
Otros:		
Las preguntas utilizadas en la entrevista son similares para mujeres y para hombres:	☐	☐
En las pruebas de selección (formularios, test, entrevistas, etc.), se evitan preguntas de carácter personal o sobre la situación familiar de la persona candidata:	☐	☐
En términos generales...		
Llegan más currículos de hombres que de mujeres	☐	☐
Llegan más currículos de mujeres que de hombres	☐	☐
Llegan número similar de currículum de mujeres que de hombres	☐	☐
Los hombres superan con mayor facilidad el proceso de selección	☐	☐
Las mujeres superan con mayor facilidad el proceso de selección	☐	☐
Tanto hombres como mujeres superan con la misma facilidad o dificultad el proceso	☐	☐
Los hombres se ajustan más a las condiciones laborales que ofrece la empresa	☐	☐
Las mujeres se ajustan más a las condiciones laborales que ofrece la empresa	☐	☐
Hombres y mujeres no necesitan un comportamiento especial para adaptarse a las condiciones laborales que ofrece la empresa	☐	☐

	Sí	No
Se seleccionan más hombres que mujeres	☐	☐
Se seleccionan más mujeres que hombres	☐	☐
La selección de mujeres y hombres está equilibrada	☐	☐
Canales y contenido de la comunicación utilizada para dar a conocer las ofertas de empleo:		
Prensa	☐	☐
Comunicación interna de la empresa: boletín, revista, tablón de anuncios, intranet	☐	☐
La empresa se asegura que la información llegue por igual a las y los miembros de la plantilla (sin distinción de sexo) para cualquier puesto ofertado	☐	☐
Otros:		
Se utilizan imágenes no sexistas en la información	☐	☐
Se utiliza lenguaje no sexista	☐	☐

Promoción

Información cuantitativa

Número de trabajadoras y número de trabajadores que han ascendido de nivel					
N° de personas que han ascendido de nivel	N° de personas	Mujeres		Hombres	
		N°	%	N°	%
En el último año					
En el año anterior					
Hace dos años					
Hace tres años					
Hace cuatro años					
N° de personas que en el último año han ascendido de categoría profesional	N° de personas	Mujeres		Hombres	
		N°	%	N°	%
Nivel directivo					
Mando intermedio					
Nivel técnico					
Nivel administrativo					
Nivel operativo					

N° de personas que han ascendido de nivel por departamentos	N° de personas	Mujeres		Hombres	
		N°	%	N°	%
N° de personas que han ascendido por tipo de promociones	N° de personas	Mujeres		Hombres	
		N°	%	N°	%
Promoción sin cambio de categoría					
Promoción con cambio de categoría					
Promoción vinculada a movilidad geográfica					
Promoción vinculada a dedicación exclusiva					
Promoción vinculada a disponibilidad para viajar					
N° de personas que han ascendido por modalidad de la promoción	N° de personas	Mujeres		Hombres	
		N°	%	N°	%
Por prueba objetiva					
Por antigüedad					
Por designación de la empresa					

N° de personas que han ascendido por años trabajados en la empresa	N° de personas	Mujeres		Hombres	
		N°	%	N°	%
Hasta 5 años (incluidos)					
A partir de 5 y hasta 10 años (incluidos)					
A partir de 10 y hasta 15 años (incluidos)					
Más de 15 años					
N° de personas con responsabilidades de cuidado que han promocionado	N° de personas	Mujeres		Hombres	
		N°	%	N°	%
Cuidado de hijas/os menores de 12 años					
Cuidado de hijas/os mayores de 12 años					
Cuidado de personas mayores					
Cuidado de personas con discapacidad					
Cuidado de personas con enfermedad crónica o grandes dependientes					

Promociones en los últimos años por origen y destino del puesto																										
Origen y Destino	Nivel directivo					Nivel intermedio					Nivel técnico					Nivel administrativo					Nivel operario					
	Mujeres		Hombres		Total	Mujeres		Hombres		Total	Mujeres		Hombres		Total	Mujeres		Hombres		Total	Mujeres		Hombres		Total	
	Nº	%	Nº	%	Nº	Nº	%	Nº	%	Nº	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	Nº	%	Nº	%	Nº	Nº	
Nivel directivo																										
Nivel intermedio																										
Nivel técnico																										
Nivel administrativo																										
Nivel operario																										

Promoción Interna (datos de los cuatro últimos ascensos)								
CARGOS DE RESPONSABILIDAD	Ascenso 1		Ascenso 2		Ascenso 3		Ascenso 4	
Fecha								
Puesto								
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Personas que cumplen con los requisitos del puesto								
Personas que lo solicitan								
Personas promocionadas								
Personas promocionadas con responsabilidades de cuidado								
Personas promocionadas que ejercen o han ejercido medidas de conciliación								
Antigüedad media en el puesto anterior de las personas promocionadas								
Antigüedad media en la empresa de las personas promocionadas								
Media de edad de las personas promocionadas								

RESTO DE PUESTOS	Ascenso 1		Ascenso 2		Ascenso 3		Ascenso 4	
Fecha								
Puesto								
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Personas que cumplen con los requisitos del puesto								
Personas que lo solicitan								
Personas promocionadas								
Personas promocionadas con responsabilidades de cuidado								
Personas promocionadas que ejercen o han ejercido medidas de conciliación								
Personas promocionadas con responsabilidades familiares								
Antigüedad media en el puesto anterior de las personas promocionadas								
Antigüedad media en la empresa de las personas promocionadas								
Media de edad de las personas promocionadas								

Información cualitativa

	Sí	No
El procedimiento de promoción en la empresa es objetivo y transparente, regido únicamente por criterios demostrables de valía profesional.	☐	☐
Cuando hay una posible promoción interna se informa a toda la plantilla de la empresa para que se presenten candidaturas a la promoción.	☐	☐
En caso de que las personas promocionables sean mayoritariamente de un sexo, la empresa fomenta que se presenten perfiles del sexo subrepresentado a la promoción.	☐	☐
Se procura que el equipo de personas encargadas de realizar la evaluación de personal sea mixto.	☐	☐
Las personas encargadas de realizar la evaluación de personal tienen formación en igualdad entre mujeres y hombres.	☐	☐
La descripción de los perfiles profesionales solo tiene en cuenta requerimientos objetivos para desempeñar adecuadamente el puesto de trabajo.	☐	☐
Las características del puesto de trabajo objeto de promoción están vinculadas a movilidad geográfica.	☐	☐
El puesto que se promociona exige dedicación exclusiva.	☐	☐
La disponibilidad para viajar es exigible en el puesto que se promociona.	☐	☐

Formación

Información cuantitativa

Nº de personas que han recibido formación	Nº de personas	Mujeres		Hombres	
		Nº	%	Nº	%
En el último año					
En el año anterior					
Nº de horas dedicadas a la formación en el último año/persona					
Nº de horas dedicadas a la formación durante la jornada de trabajo					
Nº de horas dedicadas a la formación fuera de la jornada de trabajo					
Cursos realizados el último año y personas que han participado (Indicar el nombre del curso)	Nº de personas	Mujeres		Hombres	
		Nº	%	Nº	%
Nº de personas que han recibido ayuda económica para asistir a cursos de formación externa (masters, postgrados, etc.)					
Nº de personas participantes en planes de desarrollo profesional					
Nº de personas que han recibido formación para la adaptación a las modificaciones del puesto de trabajo					
Nº de personas que reciben formación en competencias clave (informática, gestión de tiempo, liderazgo...)					
Nº permisos para la concurrencia a exámenes					
Nº de personas que han modificado la jornada ordinaria para asistir a cursos formación					

Información cualitativa

	Sí	No
Se asegura que todas las personas de la empresa tengan las mismas horas de formación para su desarrollo profesional.	☐	☐
La totalidad de la plantilla ha tenido alguna formación sobre igualdad entre mujeres y hombres.	☐	☐
Se procura que la formación sea en horario laboral para asegurar que todas las personas puedan asistir.	☐	☐
En los cursos de formación en habilidades directivas se procura que asistan hombres y mujeres en proporción equilibrada.	☐	☐
En la impartición de la formación se pide a la empresa o persona que los imparte que tenga en cuenta la igualdad y que utilice un lenguaje, imágenes y ejemplos que incluyan a los dos sexos.	☐	☐

Anexo V. Modelo de cuestionario para la dirección

INSTRUCCIONES

Este cuestionario es una plantilla editable que permite su personalización para adaptarse a las características y necesidades de su empresa.

En primer lugar, lea atentamente el cuestionario completo y a continuación, elimine aquellas cuestiones que no sean oportunas para su empresa (datos susceptibles de identificación de la persona que cumplimenta el cuestionario, preguntas dirigidas a empresas feminizadas o masculinizadas) y modifique los apartados de datos personales y profesionales en función de las características de su organización (vea las notas a pie de página).

Elimine también los **sombreados explicativos**, las notas a pie de página y este apartado de instrucciones.

Modifique, en su caso, los mensajes para adaptarse al estilo de comunicación de su empresa, incluya su logo, el nombre de su organización...

En la empresa estamos en proceso de elaboración de nuestro plan de igualdad, actualmente nos encontramos en la Fase de diagnóstico y vuestras opiniones, como parte de la organización, son muy valiosas.

A continuación, en este cuestionario de carácter **ANÓNIMO** y estrictamente **CONFIDENCIAL**, encontrarás una serie de preguntas diseñadas para conocer tu percepción acerca de diferentes aspectos relacionados con la igualdad de oportunidades en el entorno laboral.

Por tratarse de un cuestionario de opiniones, recordamos que no existen respuestas correctas o incorrectas y lo que realmente nos interesa es tu espontaneidad y sinceridad.

Gracias de antemano por tu colaboración

DATOS PERSONALES

Sexo⁴	☐ Hombre	☐ Mujer
Edad⁵	☐ Menos de 45 años	☐ 45 años y más
Responsabilidades de cuidados		
Hijos/as	☐ Sí	☐ No
Otras personas dependientes	☐ Sí	☐ No

DATOS PROFESIONALES

Antigüedad⁶:	Menos de 2 años ☐	Entre 2 y 5 años ☐	Más de 5 años ☐
¿Formas parte de la RLT⁷?	Sí ☐		No ☐

Para asegurar la confidencialidad del cuestionario y evitar que al cumplimentar la información de datos personales y profesionales se pueda identificar a la persona que responde, se recomienda eliminar aquellas cuestiones que sean susceptibles de generar dicha identificación. La pregunta sobre el sexo de la persona es obligatoria para poder realizar un análisis de las opiniones desde la perspectiva de género.

⁴ Pregunta obligatoria.

⁵ Establecer los intervalos que se estimen oportunos en función de las características de la plantilla.

⁶ Establecer los intervalos que se estimen oportunos en función de las características de la plantilla.

⁷ Representación Legal de Trabajadores y Trabajadoras.

N.º	En qué grado se cumplen estas afirmaciones: 1 (bajo) 4(alto) Ns/Nc (No sabes/no contestas)				1	2	3	4	Ns/ Nc
1	La igualdad se reconoce como principio básico de la empresa.				☐	☐	☐	☐	☐
2	La igualdad es compatible con la filosofía y cultura de la empresa en la actualidad.				☐	☐	☐	☐	☐
3	La dirección de la empresa tiene sensibilidad real y compromiso hacia la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.				☐	☐	☐	☐	☐
4	Se valoran las repercusiones que las decisiones estratégicas tienen en las trabajadoras y trabajadores de la empresa.				☐	☐	☐	☐	☐
5	Se toman decisiones diferentes en función de si la persona afectada por la decisión es hombre o mujer.				☐	☐	☐	☐	☐
6	Se busca la forma de reequilibrar situaciones donde uno de los sexos está subrepresentado.				☐	☐	☐	☐	☐
7	Se toman las decisiones en espacios empresariales que garantizan la presencia de todas las personas implicadas, ya sean hombres o mujeres.				☐	☐	☐	☐	☐
8	Se ha informado a la totalidad de la empresa de lo que supone el inicio e implantación del plan.				☐	☐	☐	☐	☐
9	La dirección está dispuesta a impulsar el plan incluso aunque suponga cambios sustanciales en la forma de trabajo.				☐	☐	☐	☐	☐
10	Se dispone de información suficiente para informar al personal de lo que va a suponer el plan de igualdad en su departamento.				☐	☐	☐	☐	☐
11	Hay protocolos de actuación para casos de acoso sexual y/o por razón de sexo.				☐	☐	☐	☐	☐
12	Sabrías qué hacer en caso de acoso en el departamento del que eres responsable.				☐	☐	☐	☐	☐
13	Tu departamento ofrece las mismas oportunidades a hombres y a mujeres.				☐	☐	☐	☐	☐
14	Si hay desequilibrio en el departamento que diriges lo consideras una situación a corregir.				☐	☐	☐	☐	☐
15	La igualdad está en consonancia con los objetivos de tu departamento.				☐	☐	☐	☐	☐
16	Consideras necesario un plan de igualdad en la empresa.				☐	☐	☐	☐	☐
17	Consideras que el plan de igualdad aportará valor a tu departamento.				☐	☐	☐	☐	☐
18	Menciona, por favor, los tres aspectos fundamentales en los que crees que habría que trabajar en materia de igualdad de mujeres y hombres en la empresa, de acuerdo a estos ítems.								
	Necesidades y deficiencias que se deben cubrir para favorecer la igualdad:				Medidas que podría adoptar tu empresa para favorecer la igualdad y que respondan a esas necesidades y deficiencias:				
	1. 2. 3.				1. 2. 3.				
Observaciones: escribe a continuación cualquier observación que te haya surgido en relación al cuestionario para que sirva de aclaración y/o ampliación a tus respuestas.									

A continuación, figuran una serie de preguntas para aquellas empresas en las que hay mayoría de mujeres (más del 60%) o de hombres (más del 60%). Si su empresa tiene una distribución paritaria de la plantilla (40%/60%) finalice aquí el cuestionario.

Si no, escoja la opción A si su empresa está feminizada (más del 60% del personal son mujeres) o la B si está masculinizada (más del 60% de su plantilla son hombres).

A. EMPRESAS FEMINIZADAS

	Sí	No
¿Qué razones crees que justifican la feminización de tu empresa?		
El sector y tipo de trabajo que se realiza en la empresa es más demandado por mujeres que por hombres	☐	☐
La empresa se inclina más por contratar mujeres por costumbre social	☐	☐
Por cualidades específicas de las mujeres para el desempeño del trabajo	☐	☐
Porque los costes salariales de las mujeres podrían ser más bajos	☐	☐
Por malas experiencias en contratación con hombres	☐	☐
Por falta de perfiles con la formación requerida	☐	☐
Otras:		
¿Pueden los hombres acceder a puestos directivos en igualdad de trato y oportunidades que las mujeres de la empresa?	☐	☐
¿Pueden las mujeres acceder a puestos directivos en igualdad de trato y oportunidades que los hombres de la empresa?		
¿Consideras que las mujeres de tu empresa tienen menos oportunidades de promoción que los hombres?	☐	☐
(Si la respuesta anterior es Sí ¿en qué puestos especialmente? (Modificar en función de la estructura de la empresa)		
- Administrativos	☐	☐
- Técnicos	☐	☐
- Operativos/producción	☐	☐
- Mandos intermedios	☐	☐
- Dirección	☐	☐
¿Consideras que los hombres de tu empresa tienen menos oportunidades de promoción que las mujeres?		
- Administrativos	☐	☐
- Técnicos	☐	☐
- Operativos/producción	☐	☐
- Mandos intermedios	☐	☐
- Dirección	☐	☐
¿Crees necesario realizar acciones positivas para aumentar el número de mujeres en los puestos de decisión o mando en la empresa?	☐	☐
¿Crees necesario realizar acciones positivas para aumentar el número de hombres en los puestos de decisión o mando en la empresa?	☐	☐
Observaciones: Escribe aquí cualquier observación que te haya surgido en relación al cuestionario para que sirva de aclaración y/o ampliación de sus respuestas		

B. EMPRESAS MASCULINIZADAS

	Sí	No
¿Qué razones crees que justifican la masculinización de tu empresa?		
El sector y tipo de trabajo que se realiza en la empresa es más demandado por hombres que por mujeres	☐	☐
La empresa se inclina más por contratar hombres por costumbre social	☐	☐
Por cualidades específicas de los hombres para el desempeño del trabajo	☐	☐
Por malas experiencias en contratación con mujeres	☐	☐
Por falta de perfiles con la formación requerida	☐	☐
Otras:		
¿Pueden los hombres acceder a puestos directivos en igualdad de trato y oportunidades que las mujeres de la empresa?	☐	☐
¿Pueden las mujeres acceder a puestos directivos en igualdad de trato y oportunidades que los hombres de la empresa?		
¿Consideras que las mujeres de tu empresa tienen menos oportunidades de promoción que los hombres?	☐	☐
Si la respuesta anterior es Sí ¿en qué puestos especialmente? (Modificar en función de la estructura de la empresa)		
- Administrativos	☐	☐
- Técnicos	☐	☐
- Operativos/producción	☐	☐
- Mandos intermedios	☐	☐
- Dirección	☐	☐
¿Consideras que los hombres de tu empresa tienen menos oportunidades de promoción que las mujeres?		
- Administrativos	☐	☐
- Técnicos	☐	☐
- Operativos/producción	☐	☐
- Mandos intermedios	☐	☐
- Dirección	☐	☐
¿Crees necesario realizar acciones positivas para aumentar el número de mujeres en los puestos de decisión o mando en la empresa?	☐	☐
¿Crees necesario realizar acciones positivas para aumentar el número de hombres en los puestos de decisión o mando en la empresa?	☐	☐
Observaciones: Escribe aquí cualquier observación que te haya surgido en relación al cuestionario para que sirva de aclaración y/o ampliación de sus respuestas		

Anexo VI. Modelo de cuestionario para la plantilla

INSTRUCCIONES

Este cuestionario es una plantilla editable que permite su personalización para adaptarse a las características y necesidades de su empresa.

En primer lugar, lea atentamente el cuestionario completo y a continuación, elimine aquellas cuestiones que no sean oportunas para su empresa (datos susceptibles de identificación de la persona que cumplimenta el cuestionario, preguntas dirigidas a empresas feminizadas o masculinizadas) y modifique los apartados de datos personales y profesionales en función de las características de su organización (vea las notas a pie de página).

Elimine también los sombreados explicativos, las notas a pie de página y este apartado de instrucciones.

Modifique, en su caso, los mensajes para adaptarse al estilo de comunicación de su empresa, incluya su logo, el nombre de su organización, etc.

En (*nombre de la empresa*) estamos en proceso de elaboración de nuestro plan de igualdad. Actualmente nos encontramos en la Fase de diagnóstico y vuestras opiniones, como parte de la organización, son muy valiosas.

A continuación, en este cuestionario de carácter **ANÓNIMO** y estrictamente **CONFIDENCIAL**, encontrarás una serie de preguntas diseñadas para conocer tu percepción acerca de diferentes aspectos relacionados con la igualdad de oportunidades en el entorno laboral.

Por tratarse de un cuestionario de opiniones, recordamos que no existen respuestas correctas o incorrectas y lo que realmente nos interesa es tu espontaneidad y sinceridad.

Gracias de antemano por tu colaboración

DATOS PERSONALES

Sexo⁸	☐ Hombre	☐ Mujer
Edad⁹	☐ Menos de 45 años	☐ 45 años y más
Responsabilidades de cuidados		
Hijas/os	☐ Sí	☐ No
Otras personas dependientes	☐ Sí	☐ No

DATOS PROFESIONALES

Grupo profesional¹⁰	☐	☐	☐
Puesto¹¹	Directivo ☐		Mando intermedio ☐
	Técnico ☐		Administrativo u/y otros ☐
Antigüedad¹²:	Menos de 2 años ☐	Entre 2 y 5 años ☐	Más de 5 años ☐
¿Tienes personal a cargo?	Sí ☐		No ☐
¿Formas parte de la RLT¹³?	Sí ☐		No ☐

Para asegurar la confidencialidad del cuestionario y evitar que al cumplimentar la información de datos personales y profesionales se pueda identificar a la persona que responde, se recomienda eliminar

⁸ Pregunta obligatoria.

⁹ Establecer los intervalos que se estimen oportunos en función de las características de la plantilla.

¹⁰ Modificar en función de lo establecido en el convenio colectivo de aplicación.

¹¹ Modificar en función de la estructura de la empresa.

¹² Establecer los intervalos que se estimen oportunos en función de las características de la plantilla.

¹³ Representación Legal de Trabajadores y Trabajadoras.

aquellas cuestiones que sean susceptibles de generar dicha identificación. La pregunta sobre el sexo de la persona es obligatoria para poder realizar un análisis de las opiniones con perspectiva de género.

N.º	En qué grado se cumplen estas afirmaciones: 1 (bajo) 4(alto) Ns/Nc (No sabes/no contestas)	1	2	3	4	Ns/ Nc
1	En la empresa hay igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.	☐	☐	☐	☐	☐
2	La dirección de la empresa está sensibilizada y comprometida para que la igualdad de trato y de oportunidades sea una realidad.	☐	☐	☐	☐	☐
3	La igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres es compatible con la filosofía y cultura de la empresa en la actualidad.	☐	☐	☐	☐	☐
4	La selección de personal en la empresa se realiza de forma objetiva, teniendo las mismas oportunidades las mujeres y los hombres.	☐	☐	☐	☐	☐
5	La formación que ofrece la empresa es accesible a todas las personas independientemente de su sexo.	☐	☐	☐	☐	☐
6	A la hora de promocionar a puestos directivos la empresa ofrece las mismas posibilidades a mujeres y hombres.	☐	☐	☐	☐	☐
7	El avance y progreso en la carrera profesional puede realizarse con las mismas oportunidades seas mujer u hombre.	☐	☐	☐	☐	☐
8	La retribución se establece desde criterios de igualdad de mujeres y hombres.	☐	☐	☐	☐	☐
9	Se favorece en la empresa el ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.	☐	☐	☐	☐	☐
10	La empresa ha informado de las medidas disponibles para favorecer la conciliación.	☐	☐	☐	☐	☐
11	La empresa favorece el uso de medidas de conciliación de igual manera por parte de mujeres y hombres (uso corresponsable)	☐	☐	☐	☐	☐
12	Las medidas de conciliación de la vida personal y laboral de la empresa superan las establecidas por la ley.	☐	☐	☐	☐	☐
13	Las personas que se acogen a medidas temporales de conciliación (por ejemplo, jornadas reducidas) tienen las mismas oportunidades de promoción y desarrollo profesional que el resto.	☐	☐	☐	☐	☐
14	La empresa ha informado de la ruta a seguir ante un caso de acoso sexual o por razón de sexo.	☐	☐	☐	☐	☐

Plan de Igualdad

		Sí	No	Ns/ Nc
14	La empresa te ha informado del proceso de desarrollo del plan de igualdad.	☐	☐	☐
15	¿Estás de acuerdo con la puesta en marcha de un plan de igualdad en tu empresa? ¿Por qué?	☐	☐	☐
16	Menciona, por favor, los tres aspectos fundamentales en los que crees que habría que trabajar en materia de igualdad de mujeres y hombres en la empresa de acuerdo a estos ítems.			
	Necesidades y deficiencias que se deben cubrir para favorecer la igualdad:	Medidas que podría adoptar tu empresa para favorecer la igualdad y que respondan a esas necesidades y deficiencias:		
	4.	4.		
	5.	5.		
	6.	6.		
17	Observaciones: escribe a continuación cualquier observación que te haya surgido en relación al cuestionario para que sirva de aclaración y/o ampliación a tus respuestas.			

A continuación, figuran una serie de preguntas para aquellas empresas en las que hay mayoría de mujeres (más del 60%) o de hombres (más del 60%). Si su empresa tiene una distribución paritaria de la plantilla (40%/60%) finalice aquí el cuestionario.

Si no, escoja la opción A si su empresa está feminizada (más del 60% del personal son mujeres) o la B si está masculinizada (más del 60% de su plantilla son hombres).

A. Empresas feminizadas

	Sí	No
¿Qué razones crees que justifican la feminización de tu empresa?		
El sector y tipo de trabajo que se realiza en la empresa es más demandado por mujeres que por hombres.	☐	☐
La empresa se inclina más por contratar mujeres por costumbre social.	☐	☐
Por discriminación hacia los hombres.	☐	☐
Por malas experiencias en contratación con hombres.	☐	☐
Otras:		
¿Consideras que los hombres de tu empresa tienen menos oportunidades de promoción que las mujeres?	☐	☐
Si la respuesta anterior es Sí ¿en qué puestos especialmente? (Modificar en función de la estructura de la empresa)		
- Administrativos	☐	☐
- Técnicos	☐	☐
- Operativos/producción	☐	☐
- Mandos intermedios	☐	☐
- Dirección	☐	☐
¿Pueden los hombres acceder a puestos directivos en igualdad de trato y oportunidades que las mujeres de la empresa?	☐	☐
¿Pueden las mujeres acceder a puestos directivos en igualdad de trato y oportunidades que los hombres de la empresa?	☐	☐
¿Crees necesario realizar acciones positivas para aumentar el número de hombres en la empresa?	☐	☐
(Si la respuesta anterior es Sí ¿en qué puestos especialmente? (Modificar en función de la estructura de la empresa)		
- Administrativos	☐	☐
- Técnicos	☐	☐
- Operativos/producción	☐	☐
- Mandos intermedios	☐	☐
- Dirección	☐	☐
Observaciones: Escribe aquí cualquier observación que te haya surgido en relación al cuestionario para que sirva de aclaración y/o ampliación de sus respuestas		

B. Empresas masculinizadas

	Sí	No
¿Qué razones crees que justifican la masculinización de tu empresa?		
El sector y tipo de trabajo que se realiza en la empresa es más demandado por hombres que por mujeres.	☐	☐
La empresa se inclina más por contratar hombres por costumbre social.	☐	☐
Por discriminación hacia las mujeres.	☐	☐
Por malas experiencias en contratación con mujeres.	☐	☐
Otras:		
¿Consideras que las mujeres de tu empresa tienen menos oportunidades de promoción que los hombres?	☐	☐
Si la respuesta anterior es Sí ¿en qué puestos especialmente? (Modificar en función de la estructura de la empresa)		
- Administrativos	☐	☐
- Técnicos	☐	☐
- Operativos/producción	☐	☐
- Mandos intermedios	☐	☐
- Dirección	☐	☐
¿Pueden las mujeres acceder a puestos directivos en igualdad de trato y oportunidades que los hombres de la empresa?	☐	☐
¿Pueden los hombres acceder a puestos directivos en igualdad de trato y oportunidades que las mujeres de la empresa?	☐	☐
¿Crees necesario realizar acciones positivas para aumentar el número de mujeres en la empresa?	☐	☐
(Si la respuesta anterior es Sí ¿en qué puestos especialmente? (Modificar en función de la estructura de la empresa)		
- Administrativos	☐	☐
- Técnicos	☐	☐
- Operativos/producción	☐	☐
- Mandos intermedios	☐	☐
- Dirección	☐	☐
Observaciones: Escribe aquí cualquier observación que te haya surgido en relación al cuestionario para que sirva de aclaración y/o ampliación de sus respuestas		

Anexo VII. Modelo de informe diagnóstico

INFORME DIAGNÓSTICO [RAZÓN SOCIAL]

METODOLOGÍA

Incluir referencia al proceso de elaboración del diagnóstico mencionando:

- ✕ Metodología y herramientas utilizadas
- ✕ Periodo de referencia de los datos analizados
- ✕ Fecha de recogida de la información
- ✕ Fecha de realización del diagnóstico
- ✕ Personas físicas o jurídicas que han intervenido en su elaboración
- ✕ Indicar si se ha contado con la participación, como asesoras de la Comisión, de personas con formación y/o experiencia en igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito del empleo y las condiciones de trabajo

INFORMACIÓN BÁSICA DE LA EMPRESA

Se incluirá información de la empresa: datos de contacto, actividad, dimensión, organización de la gestión de personas...¹⁴

DATOS DE LA EMPRESA	
Razón social	
NIF	
Domicilio social	
Forma jurídica	
Año de constitución	
Responsable de la Entidad	
Nombre	
Cargo	
Telf.	

¹⁴ En los casos de plan de igualdad de grupo de empresa el diagnóstico y el informe se realizarán de forma independiente para cada una de las empresas del grupo a las que se aplique el plan de igualdad.

e-mail						
Responsable de Igualdad						
Nombre						
Cargo						
Telf.						
e-mail						
ACTIVIDAD						
Sector Actividad						
CNAE						
Descripción de la actividad						
Dispersión geográfica y ámbito de actuación						
DIMENSIÓN						
Personas Trabajadoras	Mujeres		Hombres		Total	
Centros de trabajo						
Facturación anual (€)						
ORGANIZACIÓN DE LA GESTIÓN DE PERSONAS						
Dispone de departamento de personal						
Certificados o reconocimientos de igualdad obtenidos						
Representación Legal de Trabajadores y Trabajadoras	Mujeres		Hombres		Total	

Breve descripción sobre su historia, constitución y trayectoria, así como sobre las características de la empresa, de su estructura organizativa y, en su caso, de las peculiaridades de cada centro de trabajo y de la actividad desarrollada.

ORGANIGRAMA

Incluir gráfico de la estructura organizativa de la empresa.

ANÁLISIS CUANTITATIVO DE LA PLANTILLA

Resumen de las principales conclusiones obtenidas a partir del análisis de datos cuantitativos de las trabajadoras y trabajadores que permiten hacer una

descripción de la situación actual desagregada por sexo de la empresa e identificación de aspectos como:

- 📍 Número de personas por sexo que conforman la plantilla en ese momento y cómo se distribuyen en la empresa, observando el grado de feminización o masculinización de la empresa.
- 📍 Distribución de la plantilla desagregada por sexo en relación con la edad, el tipo de relación laboral, la antigüedad y el tipo de contratación y la jornada.
- 📍 Distribución desagregada por sexo por nivel jerárquico, grupos profesionales, categorías profesionales, puestos de trabajo y nivel de responsabilidad por cargos (segregación vertical y horizontal)
- 📍 Nivel de formación por sexo.
- 📍 Evolución en la selección de personal y contratación por sexo en los últimos años.

ANÁLISIS DE IGUALDAD POR MATERIAS

Se incluirá información y valoración con perspectiva de género sobre cada una de las materias analizadas, identificando situaciones de desigualdad o discriminación, directa o indirecta, que pudieran persistir en la empresa. Se detallarán, para cada una de dichas materias:

- 📍 Datos cuantitativos desagregados por sexo.
- 📍 Información cualitativa.
- 📍 Valoración en términos de igualdad de género de los resultados obtenidos.

♦ Procesos de selección y contratación

[Incluir datos y análisis de género correspondiente]

♦ Formación

[Incluir datos y análisis de género correspondiente]

♦ Promoción profesional

[Incluir datos y análisis de género correspondiente]

♦ Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres

[Incluir datos y análisis de género correspondiente]

♦ **Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral**

[Incluir datos y análisis de género correspondiente]

♦ **Retribuciones**

[Incluir datos y análisis de género correspondiente]

♦ **Infrarrepresentación femenina**

[Incluir datos y análisis de género correspondiente]

♦ **Prevención del acoso sexual y por razón de sexo**

[Incluir datos y análisis de género correspondiente]

♦ **Otras materias de análisis**

[Incluir datos y análisis de género correspondiente]

CONCLUSIONES

En el apartado de conclusiones se recogerán como resumen final:

- Principales problemas y dificultades detectadas.
- Ámbitos prioritarios de actuación.
- Objetivos generales.
- Propuestas de actuación.