

Negociación de
planes de igualdad

Manual para la elaboración del diagnóstico de género



JUNTA DE EXTREMADURA

Consejería de Economía, Empleo y Transformación Digital

CCOO
comisiones obreras
de extremadura

Elabora:

Comisiones Obreras de Extremadura

Financia:

Dirección General de Trabajo

Consejería de Economía, Empleo y Transformación Digital

Diseño e impresión:

Imprenta papelería Copegraf

Año:

2025

JUNTA DE EXTREMADURA

Consejería de Economía, Empleo y Transformación Digital



comisiones obreras
de extremadura

Presentación

En el momento de iniciar la negociación de un plan de igualdad, casi siempre surgen dudas respecto al procedimiento técnico y legal que se debe aplicar en todo el proceso.

Bajo esa premisa, esta guía nace del deseo de disipar algunas de esas dudas, aterrizando la normativa en la elaboración del diagnóstico de género siendo ésta la fase principal que nos permitirá tener una fotografía real de la situación de mujeres y hombres dentro de una empresa a través de la recogida de información cuantitativa y cualitativa.

Los resultados del diagnóstico de género posteriormente, favorecen el planteamiento y negociación de toda una serie de medidas de igualdad, acordes a las necesidades de mejora que se han detectado en el mismo y que respondan a la necesaria igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en los centros de trabajo.

Se ha tomado como base para la elaboración de esta guía lo estipulado en el Anexo “Disposiciones aplicables para la elaboración del diagnóstico” 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.

Desde **CCOO Extremadura** apostamos por la creación de herramientas que permitan facilitar la negociación de los planes de igualdad de la región extremeña.

Índice

**Fases de elaboración de los planes
de igualdad en las empresas** 5

1. Preguntas frecuentes 6

2. Demandas sindicales 10

TABLAS CUANTITATIVAS Y CUALITATIVAS PARA LA RECOGIDA DE DATOS

1. Características generales de la empresa 12

**2. Contextualización y características
generales de la plantilla** 13

3. Procesos de selección y contratación 19

4. Formación 23

5. Promoción 26

6. Clasificación profesional 30

7. Retribuciones 31

8. Condiciones de trabajo 33

**9. Ejercicio corresponsable de los derechos de
la vida personal, familiar y laboral** 37

10. Infrarrepresentación femenina 40

11. Prevención del acoso sexual y acoso por razón de sexo 37

12. Derechos trabajadoras víctimas de violencia de género 42

13. Salud laboral con perspectiva de género 43

14. Lenguaje y comunicación no sexista 46

Percepción de la plantilla sobre las políticas 46

Fases de elaboración de los planes de igualdad en las empresas

El plan de igualdad sigue un proceso similar a la implementación de otros acuerdos de negociación colectiva, aunque normativamente existe una mayor precisión del proceso, en tanto las medidas acordadas son fruto de un análisis previo del diagnóstico de situación y que existe una comisión de seguimiento posterior que debe realizar tanto una evaluación intermedia como final, a la par que las evaluaciones anuales.

Fases:

1. Apertura de la negociación y constitución de mesa.
2. **Elaboración y negociación del diagnóstico del plan.**
3. Diseño de medidas, aprobación y registro.
4. Ejecución y seguimiento .
5. Evaluación final del Plan de Igualdad.

Cada una de estas fases presenta una serie de características específicas. En esta ocasión nos vamos a centrar en la **Elaboración y negociación del Diagnóstico del plan de igualdad.**

1. Preguntas frecuentes

¿Qué es el diagnóstico de género?

Es una herramienta que permite analizar la situación real de mujeres y hombres dentro de una empresa con el fin de detectar desigualdades, brechas y discriminaciones de género que pudieran existir.

Es un proceso de recopilación y análisis de datos cuantitativos y cualitativos que permite visibilizar cualquier obstáculo que dificulte la igualdad laboral entre mujeres y hombres.

¿Qué objetivos tiene el diagnóstico de género?

El objetivo principal es identificar las condiciones laborales en las que se encuentra la empresa en materia de igualdad entre mujeres y hombres. De forma específica, son objetivos prioritarios:

- Identificar en qué medida se incorpora la igualdad de trato y de oportunidades en la gestión empresarial.
- Analizar como el conjunto de actividades de procesos técnicos, productivos y organizativos de la empresa impactan de manera diferenciada a mujeres y hombres.
- Detectar posibles estructuras de segregación horizontal y vertical atendiendo la situación de partida de mujeres y hombres en el mercado laboral.
- Elaborar propuestas de acciones que permitan corregir las desigualdades de género detectadas mediante medidas que posteriormente formarán parte del plan de igualdad.

Personas que intervienen en la negociación del diagnóstico:

- La representación legal de las personas trabajadoras si las hubiera o en su caso los sindicatos más representativos del sector.
- Personas asesoras en materia de igualdad tanto en la parte social como empresarial.
- La plantilla puede participar en la cumplimentación de los cuestionarios que forman parte del diagnóstico.

¿Qué materias deben analizarse en el diagnóstico de género?

El RD 901/2020 por el que se regulan los planes de igualdad recoge que deben analizarse al menos las siguientes materias:

1. Proceso de selección y contratación .
2. Clasificación profesional
3. Formación
4. Promoción profesional
5. Condiciones de trabajo incluida la auditoria salarial entre mujeres y hombres, según lo que establece el Real Decreto 902/2020 de igualdad retributiva
6. Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral
7. Infrarrepresentación femenina
8. Retribuciones
9. Prevención del acoso sexual y acoso por razón de sexo
10. **Se puede acordar incluir las siguientes materias:** salud laboral con perspectiva de género, lenguaje no sexista y derechos laborales de mujeres víctimas de violencia de género.

¿El diagnóstico afecta a todos los puestos de trabajo?

Sí. El diagnóstico afecta a todos los puestos, a todos los centros de trabajo de la empresa y a todos los niveles jerárquicos existentes en la empresa.

En un grupo de empresa ¿Debe elaborarse un informe de diagnóstico por cada empresa del grupo?

Sí. La norma exige que el plan de igualdad de grupo incluya información de los diagnósticos de situación de cada una de las empresas perteneciente al grupo de empresa.

¿Quién se encarga de elaborar el diagnóstico de género?

La empresa es la responsable de facilitar todos los datos de la plantilla desagregados por sexo para su posterior análisis, mediante los recursos que disponga (contratación de consultora externa o personal de la empresa). Dichos datos deberán ser estudiados, revisados y aprobados por la comisión negociadora en su conjunto.

¿Se puede revisar el diagnóstico de género una vez firmado el plan de igualdad?

Sí. Cuando por circunstancias debidamente motivadas resulte necesario la revisión del plan de igualdad y dicha revisión implicará la actualización del diagnóstico.

Diagnóstico con perspectiva de género

La fotografía real de la empresa obtenida mediante los resultados del diagnóstico de género permite identificar nuevas necesidades laborales y formular acciones para mejorar.

Con los resultados del diagnóstico se pueden eliminar las desigualdades aún existentes entre mujeres y hombres en el mercado laboral mostrar la necesidad de poner en marcha medidas de igualdad en la empresa para corregir las desigualdades entre mujeres y hombres.

¿Es lo mismo el Diagnóstico de Género que el Informe de Diagnóstico de Género?

No. El diagnóstico de Género de la empresa forma parte del **Informe de Diagnóstico de Género** que es un documento completo que incluye:

- Información y valoración con perspectiva de género de cada una de las materias analizadas en el diagnóstico
- La valoración de los puestos de trabajo y la auditoria retributiva
- Las conclusiones con los principales problemas y dificultades detectadas,
- Los ámbitos prioritarios de actuación
- Los objetivos generales y
- Las propuestas de actuación a negociar en la siguiente fase.

2. Demandas sindicales

- Se debe presentar los datos desagregados por sexo con números absolutos y porcentuales relativos a cada una de las áreas del plan de igualdad. Esta información permitirá un conocimiento exhaustivo de la situación comparada de trabajadoras y trabajadores.
- Analizar todos los criterios específicos recogidos en el RD 901/2020 en materia de elaboración del diagnóstico de género y en el RD 902/2020 de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.
- Cada tabla irá acompañada de la valoración correspondiente aplicando la perspectiva de género
- El análisis de datos y de la información, deberá ser completado y contrastado con el contenido del convenio colectivo, normas internas, reglamentos o cualquier otro acuerdo específico sobre cada una de las materias objeto de análisis.
- Realizar un cuestionario de opinión en materia de igualdad, anónimo a la plantilla es fundamental para garantizar la implicación de las personas trabajadoras en el proceso de negociación del plan de igualdad.
- Se debe garantizar la confidencialidad y el anonimato de la plantilla que cumplimente los cuestionarios.

Tablas cuantitativas y cualitativas para la recogida de datos

1. Características generales de la empresa:

DATOS DE LA EMPRESA						
Razón social						
NIF						
Domicilio Social						
Forma Jurídica						
Año de constitución						
Responsable de la Entidad						
Nombre						
Cargo						
e-mail						
Responsable de Igualdad						
Nombre						
Cargo						
e-mail						
ACTIVIDAD						
Sector de Actividad						
CNAE						
Descripción de la Actividad						
Ámbito de actuación						
DIMENSIÓN						
Personas Trabajadoras	Mujeres		Hombres			Total
Centros de Trabajo						
Facturación Anual (€)						
ORGANIZACIÓN DE LA GESTIÓN DE PERSONAS						
Convenio colectivo de aplicación						
Representación legal de las personas trabajadoras	M		H			Total

METODOLOGÍA DE RECOGIDA DE DATOS	
Fecha de recogida de la información	
Fecha de presentación del diagnóstico	
Personas físicas o jurídicas que han intervenido en la elaboración ¹	
Asesores externos	
Herramientas utilizadas	

Incorporar el Organigrama de la empresa

2. Contextualización y características generales de la plantilla:

En este apartado se recogen y analizan los datos cuantitativos de las trabajadoras y trabajadores que permiten hacer una descripción de la situación actual desagregada por sexo de la empresa.

- Distribución de la plantilla según sexo.
- Distribución de la plantilla por edad y sexo. Último año.
- Distribución por tipo de contratación o año.
- Distribución por tipo de jornada.
- Distribución por antigüedad y sexo.
- Distribución por departamentos.
- Distribución de mujeres/ hombres por nivel de responsabilidad y nivel de estudios.
- Grupo profesional y puesto.
- Distribución por tipo de formación y estudios de la plantilla.
- Distribución por grupo profesional.
- Distribución de la representación legal de las personas trabajadoras
- Publicidad interna y externa de la empresa.

¹ Hacer referencia a los miembros que conforman la Comisión negociadora, nombrando los sindicatos que forman parte de la misma.

Manual para la elaboración del diagnóstico de género

DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA SEGÚN SEXO					
PLANTILLA	Nº Mujeres	% Mujeres	Nº Hombres	% Hombres	Total

DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR EDAD Y SEXO. ULTIMO AÑO					
	Nº Mujeres	% Mujeres	Nº Hombres	% Hombres	Total
De 18 a 25 años					
De 26 a 35 años					
De 36 a 45 años					
De 46 a 55 años					
TOTAL					

DISTRIBUCIÓN POR TIPO DE CONTRATACIÓN					
Tipo de contratación	Nº Mujeres	% Mujeres	Nº Hombres	% Hombres	Total
Indefinido a tiempo completo					
Indefinido a tiempo parcial					
Temporal a tiempo completo					
Temporal a tiempo parcial					
Fijo discontinuo					
Sustitución					
Obra y servicio					
OTROS					
TOTAL					

DISTRIBUCIÓN POR TIPO DE JORNADA					
Tipo de jornada	Nº Mujeres	% Mujeres	Nº Hombres	% Hombres	Total
Jornada completa					
Jornada parcial					
Reducción por guarda legal de menor					
Reducción por cuidado de familiar dependiente					
TOTAL					

DISTRIBUCIÓN POR ANTIGÜEDAD Y SEXO					
Antigüedad	Nº Mujeres	% Mujeres	Nº Hombres	% Hombres	Total
Menos de 5 años					
De 25 a 35 años					
De 36 a 45 años					
De 46 a 55 años					
Más de 65 años					
TOTAL					

DISTRIBUCIÓN POR GRUPO PROFESIONAL					
Grupo profesional	Nº Mujeres	% Mujeres	Nº Hombres	% Hombres	Total
TOTAL					

Manual para la elaboración del diagnóstico de género

GRUPO PROFESIONAL Y PUESTO						
Grupos profesionales	Puesto de trabajo	Nº Mujeres	% Mujeres	Nº Hombres	% Hombres	Total
	Total, Grupo					
Grupos de mandos						
	Total, Grupo					
Grupos de profesionales						
	Total, Grupo					
Grupo de Técnicos						
	Total, Grupo					
Grupo administrativo						
	Total, Grupo					
TOTAL						

DISTRIBUCIÓN POR DEPARTAMENTOS					
Tipo de departamento	Nº Mujeres	% Mujeres	Nº Hombres	% Hombres	Total
TOTAL					

DISTRIBUCIÓN POR TIPO DE FORMACIÓN Y ESTUDIOS DE LA PLANTILLA

Tipo de departamento	Nº Mujeres	% Mujeres	Nº Hombres	% Hombres	Total
Sin estudios					
Estudios primarios					
Estudios secundarios					
Formación profesional					
Estudios universitarios					
TOTAL					

DISTRIBUCIÓN DE MUJERES POR NIVEL DE RESPONSABILIDAD Y NIVEL DE ESTUDIOS

	Sin estudios	Primarios	Secundarios	FP	Universitarios
CARGOS DE RESPONSABILIDAD					
Máximo Cargo					
Puestos Directivos					
Mandos Intermedios					
SUBTOTAL CARGOS DE RESPONSABILIDAD					
RESTO DE PLANTILLA					
Personal Administrativo					
Personal Técnico					
Personal Operarios					
SUBTOTAL RESTO DE PLANTILLA					
TOTAL DE PLANTILLA DE LA EMPRESA					
Personal Administrativo					
Personal Técnico					
Personal Operarios					
SUBTOTAL RESTO DE PLANTILLA					
TOTAL DE PLANTILLA DE LA EMPRESA					

Manual para la elaboración del diagnóstico de género

	Sin estudios	Primarios	Secundarios	FP	Universitarios
CARGOS DE RESPONSABILIDAD					
Máximo Cargo					
Puestos Directivos					
Mandos Intermedios					
SUBTOTAL CARGOS DE RESPONSABILIDAD					
RESTO DE PLANTILLA					
Personal Administrativo					
Personal Técnico					
Personal Operarios					
SUBTOTAL RESTO DE PLANTILLA					
TOTAL DE PLANTILLA DE LA EMPRESA					
Personal Administrativo					
Personal Técnico					
Personal Operarios					
SUBTOTAL RESTO DE PLANTILLA					
TOTAL DE PLANTILLA DE LA EMPRESA					

DISTRIBUCIÓN DE LA REPRESENTACIÓN LEGAL DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS					
Tipo de departamento	Nº Mujeres	% Mujeres	Nº Hombres	% Hombres	Total

PUBLICIDAD INTERNA Y EXTERNA	SÍ	NO
¿La plantilla tiene acceso a todos los canales de comunicación de la empresa?		
¿Se ha realizado con anterioridad alguna campaña de comunicación o sensibilización de algún tema específico?		
¿Considera que la imagen, tanto externa como interna de la empresa, transmiten valores de igualdad entre mujeres y hombres?		
¿Se supervisa el uso no sexista del lenguaje, la imagen y el trato dentro de la empresa?		
¿Cómo? ¿Quién lo hace?		
¿Las encuestas de satisfacción de la clientela están desagregadas por sexo?		
¿Se realizan estudios para detectar diferentes necesidades de su clientela en función del sexo?		

Incorporar redactadas las conclusiones sobre las **características generales de la plantilla** extraídas de esta área para incluirlas en el informe de diagnóstico.

3. Procesos de selección y contratación

En esta área hay que analizar el acceso y cese producidos en la empresa, especificando las causas en base a la edad, vinculación, tipo de relación laboral, tipo de contrato, jornada, nivel jerárquico, grupos profesionales o puestos de trabajo, así como circunstancias familiares y personales. Esta información tiene que estar desagregada por sexo y se presentará en tablas con los datos absolutos y con los porcentajes.

- Número de ofertas por categoría profesional y candidaturas presentadas.
- Distribución contrataciones realizadas. Último año.
- Contrataciones en el último año mujeres/hombres.
- Ceses. Último año.
- Criterios de selección.

Manual para la elaboración del diagnóstico de género

DISTRIBUCIÓN DE LA REPRESENTACIÓN LEGAL DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS

Categoría profesional	Nº ofertas	Nº de solicitudes recibidas			
		Nº Mujeres	% Mujeres	Nº Hombres	% Hombres

DISTRIBUCIÓN CONTRATACIONES REALIZADAS. ÚLTIMO AÑO

Contrataciones realizadas	Nº Mujeres	% Mujeres	Nº Hombres	% Hombres	Total

CONTRATACIONES EN EL ÚLTIMO AÑO MUJERES

Grupo profesional	Tipo de contrato	Tipo de jornada	Edad	Cargas familiares
				<input type="radio"/> Sí <input type="radio"/> NO
				<input type="radio"/> Sí <input type="radio"/> NO
				<input type="radio"/> Sí <input type="radio"/> NO
				<input type="radio"/> Sí <input type="radio"/> NO

CONTRATACIONES EN EL ÚLTIMO AÑO HOMBRES

Grupo profesional	Tipo de contrato	Tipo de jornada	Edad	Cargas familiares
				<input type="radio"/> Sí <input type="radio"/> NO
				<input type="radio"/> Sí <input type="radio"/> NO
				<input type="radio"/> Sí <input type="radio"/> NO
				<input type="radio"/> Sí <input type="radio"/> NO

CESE EN EL ÚLTIMO AÑO MUJERES

Grupo profesional	Tipo de contrato	Tipo de jornada	Edad	Cargas familiares
				<input type="radio"/> Sí <input type="radio"/> NO
				<input type="radio"/> Sí <input type="radio"/> NO
				<input type="radio"/> Sí <input type="radio"/> NO

CESE EN EL ÚLTIMO AÑO HOMBRES				
Grupo profesional	Tipo de contrato	Tipo de jornada	Edad	Cargas familiares
				<input type="radio"/> Sí <input type="radio"/> No
				<input type="radio"/> Sí <input type="radio"/> No
				<input type="radio"/> Sí <input type="radio"/> No

INFORMACIÓN CUALITATIVA SOBRE LOS CRITERIOS DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN		SÍ	NO
La empresa realiza la selección y contratación de acuerdo a:			
<ul style="list-style-type: none"> • Criterios establecidos por la dirección o el departamento de RR. HH. Explicar criterios de cada departamento. 			
<ul style="list-style-type: none"> • No existen criterios. 			
<ul style="list-style-type: none"> • En igualdad de condiciones de idoneidad se opta por elegir a la persona del sexo menos representado. 			
<ul style="list-style-type: none"> • Otros: 			
<ul style="list-style-type: none"> • Explicar que criterios y canales de información y comunicación utilizados en los procesos de selección. 			
¿Qué sistema de reclutamiento utiliza la empresa?			
<p>Interno Externo</p>			
<ul style="list-style-type: none"> • Existe un procedimiento estandarizado para todas las personas que intervienen en el proceso de selección. 			
Las personas encargadas de realizar la selección son:			
<ul style="list-style-type: none"> • Personal. 			
<ul style="list-style-type: none"> • Equipo de recursos humanos Responsables de los departamentos. 			
<ul style="list-style-type: none"> • Equipo externo a la empresa. 			
<ul style="list-style-type: none"> • Otros. 			
<ul style="list-style-type: none"> • Personal 			
¿Se procura que el equipo de personas encargadas de realizar la selección sea mixto?			
¿Las personas encargadas de la selección y contratación tienen formación en igualdad?			
¿Las preguntas en la entrevista es similar para mujeres y hombres?			

Manual para la elaboración del diagnóstico de género

En los procesos de selección se realizan las siguientes pruebas:		
• Entrevista personal.		
• Test psicotécnico.		
• Otros.		
¿Llegan más currículos de hombres que de mujeres?		
¿Llegan más currículos de mujeres que de hombres?		
¿Los hombres superan con mayor facilidad el proceso de selección?		
¿Tanto hombres como mujeres superan con la misma facilidad el proceso de selección?		
¿Los hombres 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?		
¿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 para dar a conocer las ofertas de empleo:		
• Prensa.		
• Comunicación interna de la empresa: revista, tablón de anuncios, intranet.		
¿La empresa se asegura que la información llegue a toda la plantilla para cualquier puesto ofertado?		
¿Se utilizan lenguaje inclusivo e imágenes no sexistas en las ofertas de empleo y en los formularios de solicitud?		

Incorporar redactadas las conclusiones sobre la política de la empresa en los **procesos de selección y contratación** extraídas de esta área para incluirlas en el informe de diagnóstico.

4. Formación

Reflejando los datos de la formación impartida en el seno de la Organización y la información sobre el procedimiento de la empresa en esta materia, pueden detectarse situaciones de desigualdad que eventualmente repercutan en las oportunidades y situación laboral, carrera profesional, promoción... de las personas trabajadoras.

- Formación recibida por la plantilla.
- Lugar de impartición de la formación.
- Horario de formación.
- tipo de formación.
- Información cualitativa sobre la política de acceso a la formación.

FORMACIÓN RECIBIDA POR LA PLANTILLA					
Formación	Nº Mujeres	% Mujeres	Nº Hombres	% Hombres	Total
Reciclaje					
Formación genérica					
Formación igualdad					
Desarrollo de carrera					
Otros					
TOTAL					

LUGAR DE IMPARTICIÓN DE LA FORMACIÓN					
	Nº Mujeres	% Mujeres	Nº Hombres	% Hombres	Total
Dentro de la jornada de trabajo					
Fuera de la jornada de trabajo					

Manual para la elaboración del diagnóstico de género

HORARIO DE FORMACIÓN					
	Nº Mujeres	% Mujeres	Nº Hombres	% Hombres	Total
En el centro de trabajo					
Fuera del centro de trabajo					
Permisos otorgados para concurrencia a exámenes					
Formación no vinculada al puesto de trabajo					
Permiso de asistencia a cursos de formación profesional					
Formación obligatoria					
Formación voluntaria					
Otros					

TIPO FORMACIÓN						
	Área o departamento	Nº Mujeres	% Mujeres	Nº Hombres	% Hombres	Total
Especialización técnica						
Desarrollo de carrera						
Formación genérica						
Formación transversal						
Formación en igualdad Oportunidades						
TOTAL						

INFORMACIÓN CUALITATIVA SOBRE LA POLÍTICA DE ACCESO A LA FORMACIÓN	SÍ	NO
¿Existe un plan de formación en la empresa?		
¿Cómo se detectan las necesidades formativas de la empresa?		
¿Se asegura que todas las personas de la empresa tengan las mismas horas de formación para su desarrollo profesional?		
¿La representación legal de las personas trabajadoras participa en la formulación del plan de formación?		
¿Cómo se informa a la plantilla sobre las ofertas formativas?		
¿Por qué medios se difunden las ofertas formativas?		
¿Se ha impartido formación en materia de igualdad a la plantilla, incluyendo los mandos directivos?		
¿En los cursos de formación en habilidades se procura que asistan hombres y mujeres en proporción equilibrada?		
¿Se compensan las horas de formación fuera de la jornada laboral? ¿Cómo?		
¿Se imparte formación a las personas trabajadoras que se encuentran con permisos de nacimiento, lactancia o conciliación familiar?		
¿Se imparte formación a las trabajadoras que se encuentran con permisos por razón de violencia de género?		
¿Se informa a la comisión de seguimiento del plan de igualdad sobre las formaciones impartidas?		
¿Qué recursos facilita la empresa para compatibilizar las acciones formativas con las responsabilidades de conciliación familiar?		
¿Qué recursos se utilizan para facilitar la formación a las personas que teletrabajan?		

Incorporar redactadas las conclusiones sobre sobre la política de la empresa en materia de formación extraídas de esta área para incluirlas en el informe de diagnóstico.

5. Promoción

En el análisis desde la perspectiva de género tanto de los datos, como de la política de la empresa en materia de promociones se detecta la tendencia de la empresa en este ámbito.

- Promociones últimos 4 años.
- Promociones por clasificación profesional.
- Promociones por puesto de trabajo.
- Promociones por nivel jerárquico.
- Promociones por nivel formativo de origen.
- Promociones por destino.
- Promociones por antigüedad.
- Promociones por tipo de contrato.
- Promociones por tipo de jornada.
- Promociones con responsabilidades familiares .
- Promociones por modalidad de trabajo.
- Promociones por vinculación.
- Sistema de promoción.
- Información cualitativa sobre proceso de promoción.

PROMOCIONES ÚLTIMOS 4 AÑOS					
AÑO	Nº Mujeres	% Mujeres	Nº Hombres	% Hombres	Total
TOTAL					
PROMOCIONES POR CLASIFICACIÓN PROFESIONAL					
Clasificación profesional	Nº Mujeres	% Mujeres	Nº Hombres	% Hombres	Total
TOTAL					

PROMOCIONES POR PUESTO DE TRABAJO					
Puestos de trabajo	Nº Mujeres	% Mujeres	Nº Hombres	% Hombres	Total
TOTAL					
PROMOCIONES POR NIVEL JERÁRQUICO					
Nivel jerárquico	Nº Mujeres	% Mujeres	Nº Hombres	% Hombres	Total
TOTAL					
PROMOCIONES POR NIVEL FORMATIVO DE ORIGEN					
Nivel formativo de origen	Nº Mujeres	% Mujeres	Nº Hombres	% Hombres	Total
TOTAL					
PROMOCIONES POR DESTINO					
Destino	Nº Mujeres	% Mujeres	Nº Hombres	% Hombres	Total
TOTAL					
PROMOCIONES POR ANTIGÜEDAD					
Antigüedad	Nº Mujeres	% Mujeres	Nº Hombres	% Hombres	Total
TOTAL					

Manual para la elaboración del diagnóstico de género

PROMOCIONES POR TIPO DE CONTRATO					
Tipo de contrato	Nº Mujeres	% Mujeres	Nº Hombres	% Hombres	Total
TOTAL					
PROMOCIONES POR TIPO DE JORNADA					
Tipo de jornada	Nº Mujeres	% Mujeres	Nº Hombres	% Hombres	Total
TOTAL					
PROMOCIONES CON RESPONSABILIDADES FAMILIARES					
Responsabilidades familiares	Nº Mujeres	% Mujeres	Nº Hombres	% Hombres	Total
Con responsabilidades					
Sin responsabilidades					
TOTAL					
PROMOCIONES POR MODALIDAD DE TRABAJO					
Modalidad de trabajo	Nº Mujeres	% Mujeres	Nº Hombres	% Hombres	Total
Presencial					
Distancia					
TOTAL					
PROMOCIONES POR VINCULACIÓN					
Vinculaciones	Nº Mujeres	% Mujeres	Nº Hombres	% Hombres	Total
Por movilidad geográfica					
Por dedicación exclusiva					
Disponibilidad para viajar					
Otros					
TOTAL					

SISTEMAS DE PROMOCIÓN					
Criterios	Nº Mujeres	% Mujeres	Nº Hombres	% Hombres	Total
Pos antigüedad					
Por prueba objetiva y méritos					
Libre designación					
TOTAL					

INFORMACIÓN CUALITATIVA SOBRE PROCESO DE PROMOCIÓN	SÍ	NO
¿El convenio colectivo recoge los criterios de promoción profesional?		
¿La empresa cuenta con medidas de acción positiva para la promoción profesional?		
¿Se informa a toda la plantilla de los procesos de promoción interna? ¿Cómo?		
¿Existe un procedimiento estandarizado para las promociones?		
¿Qué tipo de pruebas se realizan para promocionar?		
¿Cuáles son los criterios que se tiene en cuenta para la promoción profesional?		
¿El equipo encargado de realizar la evaluación del personal está formado por mujeres y hombres?		
¿La representación legal de las personas trabajadoras interviene en los procesos de promoción?		
¿Las personas encargadas de realizar la evaluación tienen formación en igualdad?		
¿Se establecen medidas específicas para promocionar a mujeres en puestos de mandos intermedios y Dirección?		
¿Se puede promocionar en todos los puestos de trabajo existentes en la empresa?		
Otras preguntas de interés		

Incorporar redactadas las conclusiones sobre la política de la empresa en materia de promoción extraídas de esta área para incluirlas en el informe de diagnóstico.

6. Clasificación profesional

En esta área se realizará una descripción de los sistemas y criterios de valoración de puestos de trabajo, tareas, funciones, y de los sistemas y/o criterios de clasificación profesional utilizados por grupos profesionales, y/o categorías para prevenir y actuar contra la segregación laboral entre mujeres y hombres.

- Descripción del sistema de clasificación profesional. Criterios de clasificación profesional para asignar a un grupo o nivel.
- Descripción del sistema de valoración de puestos, tareas, funciones. Resultados del sistema de valoración de puestos.
- Distribución de la plantilla por convenios, grupos profesionales, categorías y sexo .
- Sistema de promoción.
- Información cualitativa sobre proceso de promoción.

INFORMACIÓN CUALITATIVA SOBRE CLASIFICACIÓN PROFESIONAL	SÍ	NO
¿Cómo se ha determinado el sistema de clasificación profesional de la empresa?		
¿Cómo se ha realizado la descripción de puestos de trabajo?		
¿Existe una distribución equilibrada de mujeres y hombres en la clasificación profesional de la empresa?		
¿La representación legal de las personas trabajadoras ha participado en el proceso de descripción de puestos de trabajo?		
¿Existen puestos de trabajos masculinizados?		
¿Existen puestos de trabajo feminizados?		
¿La clasificación profesional está desagregada por sexo?		
¿La empresa realiza acciones para facilitar el acceso de mujeres a puestos masculinizados? En caso afirmativo, indique cuales.		

Incorporar redactadas las conclusiones extraídas del **área de clasificación profesional** para incluirlas en el informe de diagnóstico.

7. Retribuciones

Con el fin de valorar la existencia de desigualdades retributivas y de qué tipo, indicando sus posibles causas, se analizarán los datos y la información relativos tanto al salario base, como complementos, así como a todos y cada uno de los restantes conceptos salariales y extrasalariales, diferenciando las percepciones salariales de las extrasalariales, así como su naturaleza y origen.

También formarán parte de este diagnóstico el registro retributivo y la auditoría retributiva.

- Conceptos salariales. descripción.
- Retribuciones medias por categorías profesionales.
- Cuantía de complementos.
- Información cualitativa sobre retribuciones.
- Análisis del registro retributivo.
- Auditoría retributiva.
- Propuesta de medidas resultado de la auditoría retributiva.

RETRIBUCIONES MEDIAS POR CATEGORÍAS PROFESIONALES								
Categorías profesionales	Componentes obligatorios		Salariales		Complementos salariales voluntarios		Total	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
TOTAL								

CUANTÍA DE COMPLEMENTOS					
Tipo de complemento, plus, incentivos voluntarios...	Cantidad	Mujeres	% Mujeres	Hombres	% Hombres

Manual para la elaboración del diagnóstico de género

INFORMACIÓN CUALITATIVA SOBRE RETRIBUCIONES	SÍ	NO
¿Se utiliza una herramienta con perspectiva de género para el análisis de las retribuciones?		
¿El sistema retributivo es conocido por la plantilla?		
¿Se dispone de análisis periódicos de las retribuciones reales de mujeres y hombres por conceptos de salario y puestos de trabajo?		
¿Se facilita información sobre las retribuciones a la representación legal de las personas trabajadoras?		
¿Se ha solicitado de acceso al registro retributivo por parte de la RLT o la plantilla y se ha realizado una comunicación efectiva?		
¿Qué acciones se aplican para corregir la brecha de género salarial en caso de detectar sesgos en las retribuciones?		
¿Qué criterios se utilizan para establecer los complementos salariales?		
¿Qué criterios se utilizan para decidir aumentos salariales?		
¿En el cálculo de antigüedad se han tenido en cuenta los permisos de nacimiento, excedencias o reducciones de jornada por cuidado de menores o familiares dependientes?		
¿Las percepciones salariales son las que están vinculadas al convenio colectivo?		
¿La empresa ha realizado una valoración de los puestos de trabajo?		

Incorporar redactadas las conclusiones **sobre la política retributiva de la empresa** extraídas de esta área para incluirlas en el informe de diagnóstico.

8. Condiciones de trabajo

El análisis de las condiciones de trabajo abordará todos los aspectos generales que afecten al tiempo de trabajo, la movilidad funcional y geográfica, la estabilidad laboral de mujeres y hombres.

- Distribución por jornada.
- Distribución por tipo de turno.
- Horas extras y complementarias.
- Sistema de trabajo.
- Régimen de movilidad.
- Extinciones de contratos.
- Personas cedidas por otra empresa.
- Ausencias no justificadas. Último año.
- Información cualitativa.

DISTRIBUCIÓN POR JORNADA					
	Nº Mujeres	% Mujeres	Nº Hombres	% Hombres	Total
Continua					
Partida					
A turnos					
TOTAL					

DISTRIBUCIÓN POR TIPO DE TURNO					
	Nº Mujeres	% Mujeres	Nº Hombres	% Hombres	Total
Mañana					
Tarde					
Mañana y tarde					
Rotativos					
TOTAL					

Manual para la elaboración del diagnóstico de género

HORAS EXTRAS Y COMPLEMENTARIAS					
	Nº Mujeres	% Mujeres	Nº Hombres	% Hombres	Total
Horas extra					
Horas complementarias					
TOTAL					

MODIFICACIÓN SUSTANCIAL DE CONDICIONES DE TRABAJO DE LOS ÚLTIMOS 3 AÑOS					
	Nº Mujeres	% Mujeres	Nº Hombres	% Hombres	Total
Jornada de trabajo					
Horario y distribución del trabajo					
Trabajo a turnos					
Remuneración y cuantía salarial					
Sistema de trabajo y redimimiento					
Funciones					
Otras					
TOTAL					

SISTEMA DE TRABAJO					
	Nº Mujeres	% Mujeres	Nº Hombres	% Hombres	Total
Presencial					
Teletrabajo					
TOTAL					

RÉGIMEN DE MOVILIDAD					
Tipo de movilidad	Nº Mujeres	% Mujeres	Nº Hombres	% Hombres	Total
Movilidad temporal dentro de la comunidad autónoma					
Movilidad temporal dentro de España					
Movilidad temporal fuera de España					
Movilidad definitiva dentro de la comunidad					
Movilidad definitiva fuera de España					
Movilidad definitiva dentro de España					
TOTAL					

EXTINCIÓNES DE CONTRATOS					
Causas	Nº Mujeres	% Mujeres	Nº Hombres	% Hombres	Total
Dimisión					
Acuerdo con la empresa					
Causas consignadas en el contrato					
Por incumplimiento grave de las obligaciones empresariales					
Muerte de la persona trabajadora					
Incapacidad permanente de la persona trabajadora					
Jubilación					
Falta de adaptación a las del puesto de trabajo					
Causas económicas, técnicas o de producción					
Despido disciplinario					
Otras causas					
TOTAL					

Manual para la elaboración del diagnóstico de género

PERSONAS CEDIDAS POR OTRA EMPRESA					
	Nº Mujeres	% Mujeres	Nº Hombres	% Hombres	Total
TOTAL					

AUSENCIAS NO JUSTIFICADAS					
Causas	Nº Mujeres	% Mujeres	Nº Hombres	% Hombres	Total
TOTAL					

INFORMACIÓN CUALITATIVA	SÍ	NO
¿Se ha realizado inaplicaciones de convenio conforme lo previsto en el artículo 82?3 del ET? En caso afirmativo indique las causas		
¿Las personas trabajadoras cedidas por otras empresas tienen las mismas condiciones laborales que las contrataciones de forma directa?		
¿Se aplican medidas para fomentar la intimidad en relación al entorno digital y la desconexión?		
Existencia de políticas de trabajo a distancia (teletrabajo), perfiles que se acogen		

Incorporar redactadas las conclusiones sobre las condiciones de trabajo de la empresa extraídas de esta área para incluirlas en el informe de diagnóstico.

9. Ejercicio corresponible de los derechos de la vida personal, familiar y laboral

En esta área se analizan las medidas implantadas por la empresa para facilitar la conciliación personal, familiar y laboral y promover el ejercicio corresponible de dichos derechos. También son objeto de análisis los criterios y canales de información y comunicación utilizados para informar a trabajadoras y trabajadores sobre los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

Permite identificar obstáculos y diseñar medidas en la empresa para que tanto hombres como mujeres puedan conciliar su vida laboral, familiar y personal, promoviendo una conciliación más equitativa.

- Responsabilidades familiares.
- Contratos de sustitución por motivos de conciliación.
- Permisos, licencias y excedencias del último año.
- Información cualitativa.

RESPONSABILIDADES FAMILIARES					
Nº de hijas/os con discapacidad	Nº Mujeres	% Mujeres	Nº Hombres	% Hombres	Total
Sin responsabilidades familiares					
Con menores de 12 años					
Con familiares dependientes					
TOTAL					

CONTRATOS DE SUSTITUCIÓN POR MOTIVOS DE CONCILIACIÓN					
Motivos de sustitución	Nº Mujeres	% Mujeres	Nº Hombres	% Hombres	Total
Permiso de nacimiento					
Baja por riesgo durante el embarazo					
Reducción de jornada por cuidado de menor					
Reducción de jornada por cuidado de familiar dependiente					

Manual para la elaboración del diagnóstico de género

Excedencia por cuidado de menor					
Excedencia por cuidado familiar					
Permiso parental 8 semanas					
TOTAL					

PERMISOS, LICENCIAS Y EXCEDENCIAS. ÚLTIMO AÑO

Sexo	Causa	Edad	Contrato	Antigüedad	Puesto

PERMISOS SOLICITADOS DURANTE EL ÚLTIMO AÑO

	Nº Mujeres	% Mujeres	Nº Hombres	% Hombres	Total
Riesgo durante el embarazo					
Riesgo durante la lactancia					
Nacimiento y cuidado de menor					
Cuidado de lactante					
Reducción de jornada por cuidado de menor					
Reducción de jornada por cuidado de familiar dependiente					
Excedencia por cuidado de menor					
Excedencia por familiar dependiente					
Permiso parental 8 semanas					
Permisos 5 días intervención quirúrgica					
Permisos 4 días por fuerza mayor					
Permiso por técnicas de preparación al parto					
Permiso parental retribuido (2 semanas)					
Permiso técnicas de reproducción asistida					
Otros:					

INFORMACIÓN CUALITATIVA

¿Dispone la empresa de registro de los permisos de conciliación solicitados, concedidos y denegados de la plantilla?

¿Cuáles son las medidas implantadas por la empresa para facilitar la conciliación personal, familiar y laboral?

¿Qué medidas aplica la empresa para promover el ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación?

¿Qué criterios y canales de información utiliza la empresa para informar a la plantilla sobre sus derechos de conciliación?

¿El convenio colectivo aplicable prevé alguna mejora, en materia de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, con respecto a la regulación legal? En caso

Análisis del modo en que las prerrogativas empresariales afectan particularmente a las personas con responsabilidades de cuidado (por ejemplo, cambios de funciones, distribución irregular de la jornada, cambios de centro sin cambio de residencia, modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, traslados, desplazamientos...)

Incorporar redactadas las conclusiones sobre el ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral en la empresa extraídas de esta área para incluirlas en el informe de diagnóstico.

10. Infrarrepresentación femenina

En este apartado se analiza la distribución de la plantilla en los puestos de distinto nivel de responsabilidad por sexo, para identificar la existencia de infrarrepresentación de mujeres en puestos intermedios y superiores y la presencia de mujeres y hombres en los diferentes puestos de trabajo de la organización.

- Presencia de mujeres por puestos según nivel de responsabilidad últimos tres años.
- En su caso, se analizará también, la presencia de mujeres y hombres en la representación legal de las trabajadoras y trabajadores y en el órgano de negociación de los planes de igualdad.

Niveles	202...		202...		202...		202...		Total	
	M	H	M	H	M	H	M	H		
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%		
Nivel directivo										
Mando intermedio										
Nivel técnico										
Nivel administrativo										
Nivel operativo										
TOTAL										

Incorporar redactadas las conclusiones sobre infrarrepresentación femenina en la empresa extraídas de esta área para incluirlas en el informe de diagnóstico.

11. Prevención del acoso sexual y acoso por razón de sexo

Se han de analizar los procedimientos y/o medidas de sensibilización, prevención, detección y actuación en contra del acoso sexual y al acoso por razón de sexo, así como de la accesibilidad de los mismos.

El procedimiento de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo formará parte de la negociación del plan de igualdad conforme al artículo 46.2 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo.

- Casos en el último año.
- Información cualitativa.

COSOS EN EL ÚLTIMO AÑO	
	Nº de Casos
Acoso sexual	
Acoso por razón de sexo	
TOTAL	

INFORMACIÓN CUALITATIVA	SÍ	NO
¿La empresa cuenta con un protocolo de actuación frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo?		
¿La plantilla ha recibido formación de prevención de acoso sexual y acoso por razón de sexo?		
¿La empresa cuenta con una comisión para investigar los casos de acoso?		
¿Quiénes forman la comisión de investigación tienen formación en igualdad?		
¿Se comunica a la RLPT las posibles situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo?		
¿La empresa cuenta con un canal de denuncia?		
¿Se ha negociado con la RLPT el protocolo de acoso sexual y acoso por razón de sexo?		
¿La empresa ofrece asesoramiento psicológico a la persona víctima e acoso sexual o acoso por razón de sexo?		

EL PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN DEBE INCLUIR LOS SIGUIENTES INDICADORES

- Declaración de principios, definición de acoso sexual y por razón de sexo e identificación de conductas que pudieran ser constitutivas de acoso.
- Procedimiento de actuación frente al acoso 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
- 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.

Incorporar redactadas las conclusiones sobre **política de prevención y actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo en la empresa** extraídas de esta área para incluirlas en el informe de diagnóstico.

12. Derechos trabajadoras víctimas de violencia de género

En esta área se analiza las medidas que adopta la empresa en la protección de trabajadoras víctimas de violencia de género y medidas de sensibilización frente a esta problemática.

- Información cuantitativa y cualitativa.

INFORMACIÓN CUALITATIVA	SÍ	NO
¿La empresa cuenta con un protocolo de actuación para las trabajadoras víctimas de violencia de género?		
¿Se han atendido trabajadoras que han comunicado ser víctimas de violencia de género?		
¿Se informa a la trabajadora víctima de violencia de género sobre la forma de ejercer sus derechos laborales?		
¿Se ha hecho uso de las medidas específicas para mujeres víctimas de violencia de género dentro de la empresa? En caso afirmativo indique las medidas		

Incorporar redactadas las conclusiones sobre política de actuación frente a la violencia de género en la empresa extraídas de esta área para incluirlas en el informe de diagnóstico.

13. Salud laboral con perspectiva de género

En esta materia se analiza desde la perspectiva de género la política de prevención de la empresa en cuanto a medidas de salud laboral, evaluaciones de riesgos laborales, tratamiento del embarazo y lactancia, siniestralidad...

- Medidas frente al riesgo.
- Contingencias profesionales.
- Contingencias comunes.
- Información cualitativa.

MEDIDAS FRENTE AL RIESGO					
	Solicitadas	Nº Concedidas	% Concedidas	Nº No Concedidas	% No Concedidas
Durante el embarazo					
Adaptación de puesto de trabajo					
Cambio de puesto de trabajo					
Suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo					
TOTAL					

Manual para la elaboración del diagnóstico de género

Durante la lactancia	Solicitadas	Nº Concedidas	% Concedidas	Nº No Concedidas	% No Concedidas
Adaptación de puesto de trabajo					
Cambio de puesto de trabajo					
Suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo					
TOTAL					

CONTINGENCIAS PROFESIONALES					
	MUJERES		HOMBRES		Nº Personas
	Nº	%	Nº	%	
Accidentes laborales/ no causa baja					
Bajas po accidentes					
Bajas por enfermedades profesionales					
TOTAL					

CONTINGENCIAS COMUNES					
	MUJERES		HOMBRES		Nº Personas
	Nº	%	Nº	%	
Incapacidad temporal					
Incapacidad permanente					
TOTAL					

INFORMACIÓN CUALITATIVA	SÍ	NO
¿Se ha realizado algun tipo de estudio para detectar necesidades relativas a los riesgos laborales con perspectiva de género? En caso afirmativo adjuntar estudio		
¿Se han evaluado los puestos de trabajo teniendo en cuenta las diferencias biológicas y sociales de mujeres y hombres?		
¿Dentro el plan de riesgos laborales de la empresa existe una consideración específica de riesgos relacionados con el embarazo?		
¿Dentro el plan de riesgos laborales de la empresa existe una consideración específica de riesgos relacionados con la lactancia?		
¿Tiene implantadas medidas de prevención de riesgos laborales específicas para mujeres?		
Indique las medidas:		
<input type="radio"/> Vestuarios adecuados al sexo/género <input type="radio"/> Baños adecuados al sexo/género <input type="radio"/> Medidas de seguridad adaptadas acordes al puesto <input type="radio"/> Uniformes adaptados al sexo/género <input type="radio"/> Uniformes para embarazadas <input type="radio"/> Espacio de lactancia (extracción de leche materna en madres lactantes)		

Incorporar redactadas las conclusiones sobre la prevención de riesgos laborales desde la perspectiva de género en la empresa extraídas de esta área para incluirlas en el informe de diagnóstico.

14. Lenguaje y comunicación no sexista

Se trata de analizar la política de comunicación tanto interna como externa de la empresa y se analiza el lenguaje y la imagen de los diferentes canales de comunicación con perspectiva de género.

INFORMACIÓN CUALITATIVA	SÍ	NO
¿Existe algún canal para que la plantilla haga sugerencias (buzones, intranet,)?		
Explicar los canales de comunicación con la plantilla (tablón de anuncios, intranet, revistas, comunicados, etc.).		
¿Explicar el grado de acceso que hay a los mismos y para qué se utilizan		
Respecto a la comunicación externa, explicar los canales que se utilizan (página web, publicaciones, memorias, publicidad)		
Analizar el lenguaje y las imágenes utilizadas por la empresa con perspectiva de género		

Incorporar redactadas las conclusiones sobre la política de comunicación utilizada por la empresa extraídas de esta área para incluirlas en el informe de diagnóstico.

Percepción de la plantilla sobre las políticas

En este apartado se recogerán los resultados obtenidos de los cuestionarios de opinión que la plantilla ha completado desagregados por sexo, así como las conclusiones generales extraídas de los mismos.

A partir del análisis de toda la información recogida y analizada de cada una de las áreas del diagnóstico, la comisión negociadora del plan de igualdad elabora el **Informe de resultados del diagnóstico de Genero de la empresa** que será la referencia de cara a formular las futuras propuestas de actuación y que ha de incluir los principales obstáculos detectados, y se establecerán los objetivos a alcanzar para cumplir con el principio de igualdad de oportunidades y no discriminación.

*¡Negociar un plan
de igualdad, sale bien!*

CCOO de Extremadura

MÉRIDA

Avenida Juan Carlos I, 47

ccooextremadura@extremadura.ccoo.es

Teléfono: 924 313 062

BADAJOZ

Avenida de Colón, 6

badajoz@extremadura.ccoo.es

Teléfono: 924 223 248

CÁCERES

Calle Obispo Ciriaco Benavente, 2

caceres@extremadura.ccoo.es

Teléfono: 927 227 279

PLASENCIA

Calle Cayetano García Martín, 2

plasencia@extremadura.ccoo.es

Teléfono: 927 422 466

ZAFRA

Calle Hernando de Zafra, 13B

zafra@extremadura.ccoo.es

Teléfono: 924 553 202

ALMENDRALEJO

Calle Vapor, s/n

almendralejo@extremadura.ccoo.es

Teléfono: 924 671 807

DON BENITO

Calle Donoso Cortés, 33

donbenito@extremadura.ccoo.es

Teléfono: 924 802 080

NAVALMORAL DE LA MATA

Avenida Constitución, s/n

navalmoral@extremadura.ccoo.es

Teléfono: 927 531 997

JUNTA DE EXTREMADURA

Consejería de Economía, Empleo y Transformación Digital



comisiones obreras
de extremadura