

Cuaderno 2

[DIAGNÓSTICO DE GÉNERO]



GUÍA SINDICAL PARA NEGOCIAR PLANES DE IGUALDAD EN EXTREMADURA

“CCOO te responde”

Edita: **Comisiones Obreras Extremadura**

Elabora: **Oficina de Igualdad de Género en el Empleo CCOO Extremadura**

Financia: **Instituto de la Mujer de Extremadura**

Diseño y maquetación: **Servicios Gráficos y Publicidad.**

Año: **2021**

PRESENTACIÓN

Los Planes de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres son una potente herramienta sindical que permite el desarrollo y la aplicación de políticas de igualdad en las relaciones laborales y en toda la gestión organizativa de las empresas con el objetivo firme de lograr la igualdad efectiva y real entre mujeres y hombres.

En muchas ocasiones la cultura empresarial sigue manteniendo y perpetuando las desigualdades entre trabajadoras y trabajadores, desigualdades basadas en el sexo que rápidamente reproducen diferencias en el acceso al empleo, la contratación, la promoción profesional, la brecha salarial, la conciliación laboral y familiar, entre otras, de aquí la necesidad establecer estrategias igualitarias /que permitan alcanzar la equidad de género en el mercado laboral.

La entrada en vigor 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, trae consigo la necesidad inminente de marcar una nueva hoja de ruta en la información sobre planes de igualdad que hemos de facilitar a la Representación legal de las personas trabajadoras de CCOO Extremadura

Este Real Decreto supone una fuerte inversión sindical para dar respuesta a toda la actividad negociadora que representan los planes de igualdad ya que refuerza el carácter negociado que deben tener los planes de igualdad; otorga una importancia sin precedentes a la comisión negociadora, responsable de todo el proceso y de la que la parte social forma parte de forma paritaria y apuesta por la publicidad de los planes mediante la inscripción en el registro, quedando a disposición de cualquier persona su contenido.

Así, la representación legal de las personas trabajadoras se constituye como figura principal garante de la negociación y acuerdo de los planes de igualdad, así como de su eficacia para ejercer de elemento transformador de las desigualdades de género en el mercado laboral Y avanzar en el objetivo de desterrar de las empresas y centros de trabajo las discriminaciones sexistas y garantizar a las mujeres el ejercicio de sus derechos laborales en igualdad.

Desde la Secretaría de las Mujeres e Igualdad de CCOO Extremadura ponemos a vuestra disposición La **GUÍA SINDICAL PARA NEGOCIAR PLANES DE IGUALDAD EN EXTREMADURA. CCOO TE RESPONDE**, recurso que tiene como objetivo servir de orientación para el trabajo sindical en materia de igualdad para la elaboración, negociación e implantación de los planes de igualdad en Extremadura.

Objetivos y estructura de la Guía

La presente Guía, nace para poder ayudar en este proceso, resolviendo dudas, contestando preguntas que frecuentemente se plantean en las mesas negociadoras, proporcionando recomendaciones sindicales y sobre todo para fortalecer el papel de la representación sindical a lo largo de todo el proceso de los planes de igualdad en los centros de trabajo.

La guía está estructurada en cuatro cuadernos independientes, cada uno de los cuales contiene cada una de las fases de los planes de igualdad de manera que dependiendo de la Fase del proceso de negociación en el que se encuentre, se podrá consultar uno u otro cuaderno.

Todos presentan la misma estructura; por un lado se contestan las preguntas y dudas más frecuentes surgidas en esta fase y por otro se proporcionan como anexos las herramientas prácticas necesarias en cada fase.

Esta metodología práctica y sencilla pretende abordar con éxito la negociación de los planes de igualdad.

- **El Cuaderno 1** se corresponde con la Fase 1 del proceso de negociación: **Constitución de la Comisión negociadora del plan de igualdad: Comunicación e inicio de la negociación.**
- **El Cuaderno 2** se corresponde con la Fase 2: **Elaboración del diagnóstico de género:** recopilación y análisis de datos cuantitativos y cualitativos para conocer las políticas de igualdad en la gestión de la empresa.
- **El Cuaderno 3** se corresponde con la Fase 3: **Diseño, aprobación y registro del plan de igualdad:** definición de Objetivos, elaboración de medidas, selección de indicadores de seguimiento y evaluación, calendario de aplicación, aprobación y registro del plan.
- **El Cuaderno 4** se corresponde con la Fase 4: **Implantación y seguimiento del plan:** verificación del grado de cumplimiento de las medidas y valoración de resultados y con la Fase 5: **Valoración del alcance de los objetivos, resultados e impacto** que ha tenido el plan de igualdad en la empresa.

Esta guía sindical se enmarca como apoyo y asesoramiento especializado en las mesas de negociaciones en las que CCOO está presente para la negociación de planes de igualdad en la región extremeña.

La guía forma parte del proyecto de colaboración entre **CCOO Extremadura y el Instituto de la Mujer de Extremadura.**

Desde CCOO Extremadura esperamos que esta guía sindical sea el motor impulsor para negociar los planes de igualdad desde una perspectiva de género y deseamos que sea una herramienta de utilidad que os aproxime a mejorar las condiciones de trabajo de mujeres y hombres en materia de igualdad de género.

Manuela Manzano Acedo
Secretaría de Mujeres e Igualdad de CCOO Extremadura.

ÍNDICE

Presentación	01
1. ¿Debe negociarse un diagnóstico de género?	05
2. ¿Qué es un diagnóstico de género?	05
3. ¿Cuál es el objetivo y la finalidad del diagnóstico de género?	05
4. ¿Qué materias deben analizarse en el diagnóstico de género?	05
5. ¿Qué personas y órganos intervienen en la negociación del diagnóstico de género?	05
6. ¿El diagnostico afecta a todos los puestos de trabajo?	06
7. En un grupo de empresa ¿Debe elaborarse un informe de diagnóstico por cada empresa del grupo?	06
8. ¿Cuál es la diferencia entre el diagnóstico de género y el informe de diagnóstico de género?	06
9. ¿Quién se encarga de elaborar el diagnóstico de género?	06
10. ¿Se puede revisar el diagnostico de género una vez firmado el plan de igualdad?	07
11. ¿Se debe comunicar a la plantilla los resultados del diagnóstico de género?	07
12. Demandas sindicales para los datos cuantitativos del diagnóstico:	07
13. Demandas sindicales para los datos cualitativos del diagnóstico:	08
ANEXOS	09
FUENTES BIBLIOGRÁFICAS	47

DIAGNÓSTICO DE GÉNERO

01 ¿Debe negociarse el diagnóstico de género?

Si, los planes de igualdad incluidos el diagnóstico de género, deberán ser negociados con la representación legal de las personas trabajadoras tal y como recoge el artículo 5 del Real Decreto 901/2020.

02 ¿Qué es un diagnóstico de género?

Consiste en el análisis de la situación de la empresa mediante la recogida de datos cuantitativos y cualitativos que permiten identificar las desigualdades, desventajas, dificultades y obstáculos que puedan darse en la empresa para conseguir la igualdad entre mujeres y hombres. A través de la información obtenida en el diagnóstico de género se podrá diseñar las medidas dirigidas a corregir dichas desigualdades.

03 ¿Cuál es el objetivo y la finalidad del diagnóstico de género?

El objetivo principal del diagnóstico es identificar la situación laboral en la que se encuentran mujeres y hombres en la empresa en materia de igualdad de oportunidades, y de forma específica:

- Identificar el grado de aplicación de la igualdad de oportunidades y no discriminación entre mujeres y hombres en el sistema de gestión de la empresa.
- Analizar el impacto de la organización y las condiciones de trabajo para mujeres y hombres.
- Formular recomendaciones y acciones que permitan corregir las desigualdades entre mujeres y hombres para definir las medidas que formaran parte del plan de igualdad.

04 ¿Qué materias deben analizarse en el diagnóstico de género?

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, de igualdad efectiva entre mujeres y hombres, recoge en su art.46.2 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 auditoría 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

La ley establece un mínimo de materias que debe analizarse en el diagnóstico, pero podemos incluir otras materias como: **salud laboral con perspectiva de género, derechos de mujeres víctimas de violencia de género y lenguaje no sexista.**

05 ¿Qué personas y órganos intervienen en la negociación del diagnóstico de género?

Comisión negociadora, que se encargará de negociar el diagnóstico de género y de identificar las medidas prioritarias a partir de los resultados del diagnóstico.



Personas expertas en materia de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral, si así lo acuerda la comisión negociadora.

Asesoras técnicas de igualdad cada una de las partes, social y empresarial, podrá contar con el asesoramiento de personas expertas en igualdad y elaboración de planes de igualdad.

La plantilla puede participar en cumplimentar los cuestionarios de “percepción de igualdad en la empresa” que servirá de apoyo al desarrollo del diagnóstico de género.

La negociación y la elaboración del diagnóstico se realizará en el seno de la comisión negociadora del plan de igualdad, para ello, la dirección de la empresa facilitará todos los datos e información necesaria para la elaboración el mismo.

06 ¿El diagnóstico afecta a todos los puestos de trabajo?

Si. 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.

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

Si. 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.

08 ¿Cuál es la diferencia entre el diagnóstico de género y el informe de diagnóstico de género?

El diagnóstico de género es un documento que recoge todas las tablas cualitativas y cuantitativas desagregadas por sexo de las materias que serán analizadas en el plan de igualdad y contiene datos porcentuales y absolutos de la plantilla que permitirán identificar posibles desigualdades entre mujeres y hombres en la empresa.

El informe de diagnóstico de género es un documento que incluye información y valoración con perspectiva de género de cada una de las materias analizadas en el diagnóstico, incluye CONCLUSIONES con los principales problemas y dificultades detectadas, ámbitos prioritarios de actuación, objetivos generales y propuestas de actuación.

09 ¿Quién se encarga de elaborar el diagnóstico de género?

La Comisión negociadora es la encargada de elaborar el diagnóstico de género, siendo la empresa la responsable de facilitar todos los datos de la plantilla desagregados por sexo para su posterior análisis, de este modo se presentan los siguientes escenarios:

- La empresa contrata una consultora externa que se encarga de la elaboración tanto del diagnóstico como del informe de género.
- La empresa utiliza su propio personal empleado para realizar el diagnóstico y el informe de género.

En cualquiera de las dos situaciones posibles, el órgano responsable que se encargue de la elaboración del diagnóstico de género, deberá presentar los resultados del mismo a la Comisión negociadora para su negociación, revisión, modificación y posterior aprobación.

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

Se puede revisar el diagnóstico de género siempre que exista una circunstancia debidamente justificada y la revisión implicará la actualización del diagnóstico y de las medidas del plan de igualdad en la medida necesaria.

11 ¿Se debe comunicar a la plantilla los resultados del diagnóstico de género?

Es recomendable informar a la plantilla sobre los resultados del diagnóstico de género, es una forma de garantizar la implicación de las personas trabajadoras en el proceso de negociación del plan de igualdad

12 Demandas sindicales para los datos cuantitativos del diagnóstico:

Los datos deben sernos presentados **desagregados por sexo** con números absolutos y porcentuales.

- **Por edades:** desagregados al menos con seis bandas de edades y sin aceptar solo edades medias.
- **Por tipo de contrato:** temporal, eventual, indefinido, etc., especificando las jornadas parciales en cada uno.
- **Formación:** diferenciar los contenidos de las formaciones y si son formaciones que permiten la promoción interna o cambio de categoría profesional, horario de impartición.
- **Promoción:** promociones del último año y candidaturas de las promociones desagregadas por sexo.
- **Selección de personal:** bajas y altas en la empresa. Altas con tipo de contratación. Bajas con tipo de causas y perfil de las personas que intervienen en el proceso de selección, incidiendo en su formación en materia de igualdad.
- **Clasificación profesional:** descripción de los sistemas y criterios de valoración de los puestos de trabajo, tareas, funciones, etc.
- **Retribuciones y auditoría salarial:** la ley obliga a las empresas a llevar un registro salarial con el salario base, complementos salariales y extrasalariales y debe informar a la RLT del salario medio por categoría profesional segregando conceptos fijos y variables.
- **Conciliación de la vida personal, familiar y laboral:** datos sobre permisos ejercidos, sobre todo los que no son retribuido, estadística de permisos de conciliación utilizados en el último año.
- **Acoso sexual y acoso por razón de sexo:** descripción de procedimientos y medidas de sensibilización, prevención, detección y actuación contra el acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- **Infrarrepresentación femenina:** datos de la distribución de las mujeres en los puestos de diferentes niveles de responsabilidad para identificar la infrarrepresentación femenina en puestos intermedios y superiores.
- **Salud laboral con perspectiva de género:** datos de bajas por riesgo durante el embarazo, lactancia, accidentes y enfermedades.

¹ Anexo 1. Anexo 1. Tablas cuantitativas y cualitativas para la recogida de datos.



- **Violencia de género:** número de trabajadoras que han ejercido los derechos por violencia de género.

13 Demandas sindicales para los datos cualitativos del diagnóstico:

- Cuestionario a la plantilla: datos para conocer que conciencia tienen las personas trabajadoras sobre los diferentes temas de igualdad. Garantizar el anonimato de quienes cumplimentan el cuestionario.²
- Cuestionario a la dirección: datos sobre el grado de aplicación de la igualdad de oportunidades en la gestión de la empresa.

BENEFICIOS DE ELABORAR UN 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.

Abre un nuevo espacio de participación sindical en la negociación del diagnóstico.

Con los resultados del diagnóstico se pueden eliminar las desigualdades aún existentes entre mujeres y hombres en el mercado laboral.

Demostrar la necesidad de poner en marcha medidas de igualdad en la empresa para corregir las desigualdades entre mujeres y hombres.

² Anexo 2. Modelo de cuestionario a la plantilla.

ANEXOS

ANEXO 1. TABLAS CUANTITATIVAS Y CUALITATIVAS PARA LA RECOGIDA DE DATOS.

ANEXO 2. MODELO DE CUESTIONARIO A LA PLANTILLA



ANEXO 1.

TABLAS CUANTITATIVAS Y CUALITATIVAS PARA LA RECOGIDA DE DATOS.

1. Datos 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 de 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 GESTION 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	
CONVENIO/S COLECTIVO/S DE REFERENCIA						

2. Características de la plantilla.

TABLA 1: PLANTILLA DESAGREGADA POR SEXO. ÚLTIMOS TRES AÑOS						
	20_		20_		20_	
	H	M	H	M	H	M
Plantilla						
Personas puestas a disposición						
TOTAL						

TABLA 2: DISTRIBUCION 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					
De 56 a 65 años					
Más de 65 años					
TOTAL					

TABLA 3: DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR ANTIGÜEDAD					
ANTIGÜEDAD	Nº Mujeres	% Mujeres	Nº Hombres	% Hombres	Total
Menos de 6 meses					
De 6 meses a 1 año					
De 1 a 3 años					
De 3 a 5 años					
De 6 a 10 años					
Más de 10 años					



3. Proceso de selección.

TABLA 4: NÚMERO DE OFERTAS POR CATEGORÍA PROFESIONAL Y CANDIDATURAS PRESENTADAS, DESAGREGADAS POR SEXO. ÚLTIMO AÑO.

Categoría profesional	Nº de ofertas	Nº de candidaturas presentadas			
		Nº Mujeres	% Mujeres	Nº Hombres	% Hombres

TABLA 5: 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 puesto 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				



TABLA 6		Procesos de selección y contratación de cargos de responsabilidad		PROCESO 1		PROCESO 2		PROCESO 3		PROCESO 4	
	Fecha										
	Puesto										
		Si	No	Si	No	Si	No	Si	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 tipo de prueba)										
Prueba 1											
Prueba 2											
Prueba 3											
	Personas contratadas										
	Personas responsables de la selección										
	¿Se contrató a la(s) persona(s) que presenta(n) candidatura a través de contactos?	Si	No	Si	No	Si	No	Si	No		



Información sobre los 4 últimos procesos de selección y contratación resto de plantilla.

TABLA 7		Procesos de selección y contratación en puestos feminizados		PROCESO 1		PROCESO 2		PROCESO 3		PROCESO 4	
	Fecha										
	Puesto										
		Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	Si	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	Mujeres	Hombres
	Por anuncios										
	Por contactos										
	Por servicios de empleo										
	De la propia organización										
	Otros										
	Total candidaturas recibidas										
	Candidaturas Preseleccionadas para las pruebas (identificar tipo de prueba)										
Prueba 1											
Prueba 2											
Prueba 3											
	Personas contratadas										
	Personas responsables de la selección										
	¿Se contrató a la(s) persona(s) que presenta(n) candidatura a través de contactos?	Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	Si	No

	SI	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	☐	☐
	SI	NO
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	☐	☐
	SI	NO
☒ Los hombres superan con mayor facilidad el proceso de selección	☐	☐
☒ Los hombres 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	☐	☐
☒ 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 utilizada para dar a conocer las ofertas de empleo:		
☒ Prensa	☐	☐
☒ Comunicación interna de la empresa: boletín, revista, tablón de anuncios, intranet	☐	☐
☒	SI	NO
☒ 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	☐	☐

4. Contratación.

TABLA 8: DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR TIPO DE CONTRATO.

TIPOS DE CONTRATO	Nº Mujeres	% Mujeres	Nº Hombres	% Hombres	Total
Indefinido a tiempo completo					
Indefinido a tiempo parcial					
Temporal a tiempo completo					
Temporal a tiempo parcial					
Contrato de sustitución					
Contrato de aprendizaje					
Fijos discontinuos					
Obra o Servicio					
Contrato de Prácticas					
Otras (Becas, Formación...)					
Puesta a disposición por ETT					
TOTAL CONTRATOS					

TABLA 9: INCORPORACIONES POR TIPO DE CONTRATO

TIPOS DE CONTRATOS	Mujeres		Hombres		TOTAL
	Nº	%	Nº	%	
Indefinido a tiempo completo					
Indefinido a tiempo a parcial					
Temporal a tiempo completo					
Temporal a tiempo parcial					
Contrato de sustitucion					
Contrato de aprendizaje					
Fijos discontinuos					
Obra o servicio					
Contrato de prácticas					
Otras (Becas, formación...)					
Puesta a disposición por ETT					
TOTAL					



TABLA 10: CONVERSIÓN DE CONTRATOS TEMPORALES A CONTRATACIÓN INDEFINIDA. ÚLTIMOS TRES AÑOS

TIPOS DE CONTRATOS	201_		201_		201_	
	H	M	H	M	H	M
Contratos temporales a tiempo completo						
Contratos temporales a tiempo parcial						
Obra o servicio						
Prácticas						
Aprendizaje						
Otras (Becas de formación, otras)						
TOTAL						

TABLA 11: INCORPORACIONES POR CATEGORÍAS PROFESIONALES. ÚLTIMO AÑO

DENOMINACIÓN DE CATEGORÍAS	Nº Mujeres	% Mujeres	Nº Hombres	% Hombres	Total
TOTAL					

TABLA 12: BAJAS DEFINITIVAS

DESCRIPCIÓN	Nº Mujeres	% Mujeres	Nº Hombres	% Hombres	Total
Despido					
Finalización de contrato					
Cese voluntario					
Cese por personas a cargo					
Otros (muerte, incapacidad, etc.)					
Jubilación					
Jubilación anticipada					
TOTAL					

5. Clasificación profesional.

TABLA 13: DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR DEPARTAMENTOS Y PUESTOS DE TRABAJO					
PUESTOS DE TRABAJO	HOMBRES		MUJERES		TOTAL
DEPARTAMENTO DE					
	Nº	%	Nº	%	TOTAL
			-		
TOTAL					
DEPARTAMENTO DE					
	Nº	%	Nº	%	TOTAL
			-		
TOTAL					
DEPARTAMENTO DE					
	Nº	%	Nº	%	TOTAL
			-		
TOTAL					



TABLA 14: 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 Operario					
SUBTOTAL RESTO DE PLANTILLA					
TOTAL PLANTILLA DE LA EMPRESA					

TABLA 15: DISTRIBUCIÓN DE HOMBRES 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 Operario					
SUBTOTAL RESTO DE PLANTILLA					
TOTAL PLANTILLA DE LA EMPRESA					



TABLA 16: GRUPO PROFESIONAL Y PUESTO						
Grupos profesionales	Puestos de trabajo	Nº Mujeres	% Mujeres	Nº Hombres	% Hombres	Total
Grupo de Mandos						
	Total Grupo					
Grupo de Responsables						
	Total Grupo					
Grupo de Profesionales						
	Total Grupo					
Grupo de Técnicos						
	Total Grupo					
Grupo Administrativo						
	Total Grupo					
TOTAL						

6. Formación.

TABLA 17: LUGAR Y HORARIO DE LA FORMACIÓN					
	Nº Mujeres	% Mujeres	Nº Hombres	% Hombres	Total
En el lugar de trabajo					
Fuera del lugar de trabajo					
En jornada laboral					
Fuera de la jornada laboral					
Online					
TOTAL					



TABLA 18: TIPO DE FORMACIÓN					
	Nº Mujeres	% Mujeres	Nº Hombres	% Hombres	Total
Especialización técnica					
Desarrollo de carrera					
Formación genérica					
Formación transversal					
Formación en Igualdad Oport.					
Otro tipo (especificar)					
TOTAL					

TABLA 19: Nº DE PERSONAS QUE HAN RECIBIDO LA 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 personal					
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 de formación					



	SI	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 personas que los imparte que tengan en cuenta la igualdad y que utilice un lenguaje, imágenes y ejemplos que incluyan a los dos sexos	☐	☐
¿Existe en la empresa un Plan de Formación?	☐	☐
En caso afirmativo ¿Cómo se elabora y en base a qué criterios?		
¿Quiénes lo elaboran?		



TABLA 20: NÚMERO DE TRABAJADORAS Y TRABAJADORES QUE HAN ASCENDIDO DE NIVEL

Nº de personas que han ascendido de nivel	Nº de personas	Mujeres		Hombres	
		Nº	%	Nº	%
En el último año					
En el año anterior					
Hace dos años					
Hace tres años					
Hace cuatro años					
Nº de personas que en el último año han ascendido de categoría profesional	Nº de Personas	Mujeres		Hombres	
		Nº	%	Nº	%
Nivel directivo					
Mando intermedio					
Nivel técnico					
Nivel administrativo					
Nivel operario					
Nº de personas que han ascendido de nivel por departamentos	Nº de personas	Mujeres		Hombres	
		Nº	%	Nº	%



Nº de personas que han ascendido por tipo de promociones	Nº de Personas	Mujeres		Hombres	
		Nº	%	Nº	%
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					
Nº de personas que han ascendido por modalidad de la promoción	Nº de Personas	Mujeres		Hombres	
		Nº	%	Nº	%
Por prueba objetiva					
Por antigüedad					
Por designación de la empresa					
Nº de personas que han ascendido por años trabajados en la empresa	Nº de Personas	Mujeres		Hombres	
		Nº	%	Nº	%
Hasta 5 años (incluidos)					
A partir de 5 años y hasta 10 años (incluidos)					
A partir de 10 años y hasta 15 años (incluidos)					
Más de 15 años					
Nº de personas con responsabilidades de cuidados que han promocionado	Nº de Personas	Mujeres		Hombres	
		Nº	%	Nº	%
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					

TABLA 21: 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	
	Nº	%		Nº	%		Nº	%		Nº	%		Nº	%		Nº	%		Nº	%		Nº	%		Nº	%		Nº	%		Nº	%	
Nivel Directivo																																	
Nivel Intermedio																																	
Nivel administrativo																																	
Nivel Operario																																	



TABLA 22: PROMOCIÓN INTERNA (DATOS DE LOS CUATRO ÚLTIMOS ASCENSOS)

CARGOS DE RESPONSABILIDAD	Ascenso 1		Ascenso 2		Ascenso 3		Ascenso 4	
Fecha								
Puesto								
	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre
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								

	SI	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 promocionadas 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 hombres y mujeres	☐	☐
La descripción de los perfiles profesionales solo tienen 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	☐	☐

4. Condiciones de trabajo.

TABLA 23: DISTRIBUCIÓN POR JORNADA					
	Nº Mujeres	% Mujeres	Nº Hombres	% Hombres	Total
Continua					
Partida					
A turnos					
TOTAL					



**TABLA 24: DISTRIBUCIÓN POR TIPO DE
JORNADA**

	Nº Mujeres	% Mujeres	Nº Hombres	% Hombres	Total
Completa					
Parcial					
Reducida (Guarda Legal)					
Reducida(cuidado mayores y dependientes)					
TOTAL					

**TABLA 25: DISTRIBUCIÓN POR TIPO DE
TURNO**

	Nº Mujeres	% Mujeres	Nº Hombres	% Hombres	Total
Continuo mañana					
Continuo tarde					
Partido mañana y tarde					
Rotativos					
TOTAL					

**TABLA 26: HORAS EXTRAS Y
COMPLEMENTARIAS**

	Nº Mujeres	% Mujeres	Nº Hombres	% Hombres	Total
Horas extra					
Horas Complementarias					
TOTAL					

TABLA 27: 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 tiempo de trabajo					
Trabajo a turnos					
Remuneración y cuantía salarial					
Sistema de trabajo y rendimiento					
Funciones					
Otras					
TOTAL					

TABLA 28: EXTINCIÓN DEL CONTRATO

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

TABLA 29: ADAPTACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO

	Nº Mujeres	% Mujeres	Nº Hombres	% Hombres	Total
Por motivos de seguridad					
TOTAL					



TABLA 30: PERMISOS Y EXCEDENCIAS POR CONCILIACIÓN
ÚLTIMO AÑO

	Nº Mujeres	% Mujeres	Nº Hombres	% Hombres	Total
Excedencia por cuidado de menor					
Excedencia por cuidado de familiares					
Excedencia voluntaria					
Riesgo durante el embarazo					
Riesgo durante la lactancia					
Suspensión por nacimiento (madre biológica)					
Suspensión por nacimiento (otro progenitor)					
Permiso por asistencia a exámenes prenatales y técnicas preparación al parto					
Permiso por nacimiento y por hospitalización de hija o hijo prematuro					
Permiso por cuidado de lactante					
Permisos para la asistencia a las sesiones necesarias para los supuestos de adopción o guarda con fines de adopción o acogimiento					
Permiso previo a la adopción o acogimiento					
Permiso por matrimonio/pareja de hecho					
Permiso por formación					
Permiso por fallecimiento familiar 1º grado					
Permiso por fallecimiento familiar 2º grado					
Reducción de jornada por cuidado de menores					
Reducción jornada por corresponsabilidad en el cuidado del lactante					
Reducción de jornada por menor a su cargo afectado por cáncer o por enfermedad grave					
Reducción de jornada por cuidado directo de un familiar, hasta 2º grado, que no pueda valerse por sí mismo					
Reducción jornada por víctima de violencia					
Permiso por enfermedad grave					
Otros permisos retribuidos para el cuidado de personas dependientes					
TOTAL					



TABLA 31: RESPONSABILIDADES FAMILIARES CON DISCAPACIDAD

Nº DE HIJAS/OS CON DISCAPACIDAD	Nº Mujeres	% Mujeres	Nº Hombres	% Hombres	Total
Sin hijas/os					
1 hija/o					
2 hijas/os					
3 hijas/os o más					
TOTAL					

EDADES DE HIJAS/OS CON DISCAPACIDAD	Nº Mujeres	% Mujeres	Nº Hombres	% Hombres	Total
Menos de 3 años					
Entre 3 y 6 años					
Entre 7 y 14 años					
15 o más años					
TOTAL					

TABLA 32: RESPONSABILIDADES FAMILIARES

Edades de hijas/os	Nº Mujeres	% Mujeres	Nº Hombres	% Hombres	Total
Menos de 3 años					
Entre 3 y 6 años					
Entre 7 y 14 años					
15 o más años					
TOTAL					



**TABLA 33: RESPONSABILIDADES FAMILIARES
DEPENDIENTES**

Personas dependientes (excepto hijas/os)	Nº Mujeres	% Mujeres	Nº Hombres	% Hombres	Total
Sin familiares dependientes					
1 familiar dependiente					
2 familiares dependientes					
3 o más familiares dependientes					
TOTAL					

**TABLA 34:
CONCILIACIÓN**

Flexibilidad de tiempo y espacio de trabajo	Nº Mujeres	% Mujeres	Nº Hombre	% Hombres	Total
Flexibilidad de entrada y salida					
Flexibilidad de horario negociada					
Reducción de jornada por motivos personales					
Excedencia remunerada por motivos personales					
Teletrabajo					
Acercamiento al lugar de residencia					
Servicios de apoyo a la conciliación	Nº Mujeres	% Mujeres	Nº Hombre	% Hombres	Total
Guardería					
Comedor					
Transporte colectivo					
Otros					

9. Infrarrepresentación femenina.

TABLA 35: PRESENCIA DE MUJERES EN LOS DISTINTOS PUESTOS, SEGÚN NIVEL DE RESPONSABILIDAD EN LOS CUATRO AÑOS ANTERIORES																
Nivel profesional	20				20				20				20			
	MUJERES		HOMBRES		MUJERES		HOMBRES		MUJERES		HOMBRES		MUJERES		HOMBRES	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Nivel directivo																
Mando intermedio																
Nivel técnico																
Nivel administrativo																
Nivel operativo																
TOTAL																



TABLA 36: DISTRIBUCIÓN DE MUJERES POR NIVEL DE RESPONSABILIDAD Y NIVEL DE ESTUDIOS ⁴					
	SIN ESTUDIOS	PRIMA-RIOS	SECUNDA-RIOS	FP	UNIVERSITA-RIOS
CARGOS DE RESPONSABILIDAD					
Máximo Cargo	-	-	-	-	-
Puestos Directivos	-	-	-	-	-
Mandos Intermedios	-	-	-	-	-
SUBTOTAL CARGOS DE RESPONSABILIDAD					
RESTO DE PLANTILLA					
Personal Administrativo	-	-			
Personal Técnico	-	-	-	-	
Personal Operario	-		-	-	-
SUBTOTAL RESTO DE PLANTILLA	-				
TOTAL PLANTILLA DE LA EMPRESA	-				



TABLA 37: PRESENCIA DE MUJERES EN LA REPRESENTACIÓN LEGAL DE LAS TRABAJADORAS Y TRABAJADORES

	Nº Mujeres	% Mujeres	Nº Hombres	% Hombres	Total
RLT					

TABLA 38: CUANTÍA DE COMPLEMENTOS

TIPO DE COMPLEMENTO, PLUS, INCENTIVOS VOLUNTARIOS...	CANTIDAD	MUJERES	% MUJERES	HOMBRES	% HOMBRES

TABLA 39: RETRIBUCIONES MEDIAS POR CATEGORÍAS PROFESIONALES

CATEGORÍAS PROFESIONALES	COMPONENTES SALARIALES OBLIGATORIOS ⁵		COMPLEMENTOS SALARIALES VOLUNTARIOS ⁶		TOTAL	
	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES
TOTAL						



TABLA 40: Información Cualitativa		SI	NO
¿El sistema retributivo es conocido por todo el personal?	☐	☐	
¿Se dispone de análisis estadísticos periódicos de las retribuciones reales de mujeres y hombres por conceptos de salario y puestos de trabajo?	☐	☐	
¿Se ofrece información de los análisis efectuados a la representación legal de la plantilla (RLT)?	☐	☐	
¿Es adecuada la composición del equipo de personas que establece y aplica la política retributiva en su organización? ¿Cuenta con personas expertas en retribución e igualdad? ¿Hay mujeres y hombres en el equipo de negociación/determinación de salario? ¿En la definición de su descripción y valoración participan las personas que los ocupan?	☐	☐	
¿En el cálculo de antigüedad se han tenido en cuenta los permisos de maternidad, excedencias o reducciones de jornada por cuidado de menores o familiares dependientes?	☐	☐	
¿Existe en su empresa un sistema de valoración de puestos de trabajo (SVPT)?	☐	☐	

TABLA 41: CONTINGENCIAS PROFESIONALES					
	MUJERES		HOMBRES		Nº Personas
	Nº	%	Nº	%	
Accidentes laborales/ no causa baja					
Bajas por accidentes					
Bajas por enfermedades profesionales					
TOTAL					

TABLA 42: CONTINGENCIAS COMUNES					
	MUJERES		HOMBRES		Nº Personas
	Nº	%	Nº	%	
Incapacidad temporal ⁷					
Incapacidad permanente					
TOTAL					



TABLA 43: MEDIDAS FRENTE AL RIESGO

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



TABLA 44: Información cualitativa	SI	NO
¿Se ha realizado algún tipo de estudio para detectar necesidades relativas a riesgos laborales y a salud laboral?	☐	☐
En caso afirmativo, aporte información relativa al mismo:		
En relación al estudio realizado para detectar necesidades relativas a riesgos laborales y salud laboral, ¿se desprenden distintas necesidades entre mujeres y hombres?	☐	☐
En caso afirmativo, cuáles:		
¿Se han evaluado los puestos de trabajo teniendo en cuenta las diferencias biológicas (sexo) y sociales (género)?	☐	☐
En caso afirmativo, ¿qué medidas preventivas se han adoptado al respecto?		
¿Dentro del Plan de Riesgos Laborales de la empresa, existe una consideración específica de riesgos relacionados con el embarazo?	☐	☐
En caso de que la respuesta anterior sea afirmativa, describa la medida o medidas específicas		
¿Tienen implantadas medidas de salud laboral o prevención de riesgos laborales dirigidas específicamente a mujeres?	☐	☐
☒ VESTUARIOS ADECUADOS AL SEXO		☐
☒ BAÑOS-WC ADECUADOS AL SEXO		☐
☒ MEDIDAS DE SEGURIDAD ADAPTADAS ACORDES AL PUESTO		☐
☒ ERGONOMÍA DEL PUESTO DE TRABAJO ADECUADAS AL SEXO		☐
☒ UNIFORMES ADAPTADOS AL SEXO		☐
☒ UNIFORMES PARA TRABAJADORAS EMBARAZADAS		☐
☒ POSIBILIDAD DE ELEGIR FALDA O PANTALÓN		☐
☒ OTRAS:		☐

TABLA 45: CASOS EN EL ÚLTIMO AÑO

	Nº de casos
Acoso sexual	
Acoso por razón de sexo	
TOTAL	

TABLA 46: : Información cualitativa

	SI	NO
¿Existe algún protocolo en la empresa sobre la prevención, actuación y penalización del acoso sexual y/o acoso por razón de sexo?	☒	☐
¿Se tiene conocimiento de algún caso de acoso sexual o de acoso por razón de sexo en la empresa?	☐	☐
¿Cómo se realizó el proceso de denuncia?		

TABLA 47: : Información cualitativa

	SI	NO
¿Existe en la empresa un protocolo que recoja las medidas oportunas para que las trabajadoras víctimas de violencia de género puedan ejercer los derechos de carácter laboral que les correspondan, tales como: reducción de jornada de trabajo, reordenación de los tiempos de trabajo...?	☐	☐
En caso afirmativo, indique cuáles:		



TABLA 48: : Información cualitativa		SI	NO
¿Tiene acceso a estos canales de información toda la plantilla en igualdad de condiciones?	☐	☐	
En caso negativo ¿se emplean distintos canales de comunicación en función de la materia de que se trate?			
¿Se ha realizado, con anterioridad, alguna campaña de comunicación o sensibilización dealgún tema específico?	☐	☐	
En caso afirmativo, ¿sobre qué tema? ¿Qué instrumentos se utilizaron para ello?			
¿Considera que la imagen, tanto externa como interna de la empresa, transmite losvalores de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres?	☐	☐	
Indique los criterios quejustifican la respuesta.			
¿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 los y las clientas están desagregadas por sexo?	☐	☐	
	SI	NO	
¿Se realizan estudios para detectar diferentes necesidades de su clientela en función del sexo?	☐	☐	
En caso afirmativo, indique en cuáles			

ANEXO 2. MODELO DE CUESTIONARIO A LA PLANTILLA

DATOS PERSONALES		
Sexo	☐ Mujer	☐ Hombre
Edad	☐ Menos de 45 años	☐ 45 años y mas
Responsabilidades de cuidados		
Hijos/as	☐ Si	☐ No
Otras personas dependientes	☐ Si	☐ No



Nº	CONSIDERA USTED QUE EN ESTA EMPRESA:	SI	NO	NS/NC
1	¿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?			
4	¿La selección de personal en la empresa se realiza de forma objetiva, teniendo las mismas oportunidades las mujeres y los hombres de obtener un puesto de trabajo?			
5	¿Acceden por igual hombres y mujeres a la formación ofrecida por la empresa?			
6	¿Realizaría algún tipo de formación sobre igualdad si se lo propusieran?			
7	¿La formación que ofrece la empresa es accesible a todas las personas, independientemente de su sexo?			
8	¿Ofrece la empresa las mismas posibilidades a mujeres y hombres, a la hora de promocionar a puestos directivos?			
9	¿Se publican internamente en la empresa las vacantes disponibles?			
10	¿La retribución salarial se establece desde criterios de igualdad de mujeres y hombres?			
11	¿Se favorece en la empresa el ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral (conciliación)?			
12	¿La empresa ha informado de las medidas de conciliación de igual manera por parte de mujeres y hombres (uso corresponsable)?			
13	¿La empresa ha informado de cómo actuar ante un caso de acoso sexual o por razón de sexo??			
14	¿La empresa te ha informado del proceso de desarrollo del Plan de Igualdad?			
15	¿Está de acuerdo con la puesta en marcha de un Plan de Igualdad en la empresa?			
16	¿Qué medidas podría adoptar la empresa para promover la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres?			
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:				

FUENTES BIBLIOGRÁFICAS

Instituto de las mujeres.

Servicio de asesoramiento para planes y medidas de igualdad

Ministerio de igualdad e Instituto de las mujeres.

Guía para la elaboración de planes de igualdad en las empresas.

Oficina de igualdad de género en el empleo de CCOO Extremadura.

Guía para la elaboración de planes de igualdad en Extremadura. Actualización

Secretaría confederal de mujeres e igualdad de CCOO.

Medidas y planes de igualdad, elaboración y aplicación. 2021

Secretaría confederal de mujeres e igualdad de CCOO.

Guía para no perderse en el Real Decreto 901/2020 relativo a la negociación y registro de los planes de igualdad.

Real Decreto-ley 6/2019, del 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación

Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro

**Para asesoramiento
y consultas
sobre planes de igualdad**

Cuenta con nosotras

**Oficina de Igualdad
de Género en el Empleo
CCOO Extremadura**

**Badajoz y provincia
Avda. de Colón 6. Badajoz
Móvil: 606 862 601**

**Cáceres y provincia
C/ Obispo Ciriaco Benavente. 2. Cáceres
Móvil: 689 061 598**

mujer.ex@extremadura.ccoo.es

