



**AEC**  
**ESCUELA SUPERIOR  
DE EMPRESAS**

GOALS

- 1.
- 2.
- 3.
- 4.
- 5.

**PLAN de IGUALDAD**

## Igualdad, compromiso, razones, situación ATC

Desde el año 2016 se tiene asumida y pública la GARANTÍA DEL COMPROMISO DE LA DIRECCIÓN con la igualdad en lo siguientes términos :

‘ATC’ declara su compromiso en el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la **igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres**, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo, así como en el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de nuestra organización, estableciendo la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un principio estratégico de nuestra Política Corporativa y de Recursos Humanos, de acuerdo con la definición de dicho principio que establece la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

En todos y cada uno de los ámbitos en que se desarrolla la actividad de esta empresa, desde la selección a la promoción, pasando por la política salarial, la formación, las condiciones de trabajo y empleo, la salud laboral, la ordenación del tiempo de trabajo y la conciliación, asumimos el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, atendiendo de forma especial a la discriminación indirecta, entendiendo por ésta *“La situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros, pone a una persona de un sexo en desventaja particular respecto de personas del otro sexo”*.

Respecto a la comunicación, tanto interna como externa, se informará de todas las decisiones que se adopten a este respecto y se proyectará una imagen de la empresa acorde con este principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Los principios enunciados se llevarán a la práctica a través del fomento de medidas de igualdad que supongan mejoras respecto a la situación presente, arbitrándose los correspondientes sistemas de seguimiento, con la finalidad de avanzar en la consecución de la igualdad real entre mujeres y hombres en la empresa y por extensión, en el conjunto de la sociedad.

Para llevar a cabo este propósito se contará con la representación legal de trabajadores y trabajadoras, no sólo en el proceso de negociación colectiva, tal y como establece la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, sino en todo el proceso de desarrollo y evaluación de las mencionadas medidas de igualdad o Plan de igualdad.’



**INSTRUMENTOS DE APOYO PARA LA ELABORACIÓN  
DEL DIAGNÓSTICO DE IGUALDAD**

**FICHA N° 1. COMPROMISO CON LA IGUALDAD ENTRE  
MUJERES Y HOMBRES**

Elaborada por



### ¿Qué información recoge esta ficha

Esta ficha recoge información referente a la cultura organizacional, la estructura organizativa, relaciones laborales, relaciones con otras organizaciones y comunicación. Las preguntas se han estructurado en 5 bloques y un cuadro resumen que le permitirá tener un primer diagnóstico respecto a estos elementos.

### ¿Para qué sirve esa información?

Su finalidad es aportar al diagnóstico de situación información relativa al grado en que el compromiso con la igualdad entre mujeres y hombres es un elemento central y estratégico de la propia organización y orientar posibles actuaciones del Plan de Igualdad.

### ¿Quién la recoge?

Dado que se trata de conocer la centralidad de la igualdad entre mujeres y hombres como elemento estratégico de la organización, las personas más indicadas para facilitar la información se encuentran en el equipo directivo.

### ¿Dónde se puede consultar?

En la documentación que define culturalmente a la empresa u organización y otros documentos de gestión:

- ▶ Presentación institucional
- ▶ Manual de cultura empresarial
- ▶ Folletos
- ▶ Página web corporativa
- ▶ Plan de acción empresarial
- ▶ Memorias de de actividad
- ▶ Plan Estratégico
- ▶ Memorias de RSC
- ▶ Convenio Colectivo
- ▶ Organigrama
- ▶ Pliegos de contratación
- ▶ Publicidad

### ¿Cómo completar las fichas?

- ▶ Con respuestas concretas que permitan hacer una valoración adecuada conforme a la situación de su organización.

## FICHA 1. COMPROMISO CON LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

### A. CULTURA ORGANIZACIONAL

1. ¿Se encuentra la igualdad entre mujeres y hombres recogida de manera explícita en los documentos estratégicos de la organización (misión, visión, valores, objetivos estratégicos, etc.)?

SI

NO

En caso afirmativo, detalle dónde y cómo se expresa:

En la web de la empresa desde hace año y medio se incorpora como RSC el compromiso de la dirección con la igualdad mujeres y hombres explícitamente

2. ¿Realiza o participa la organización en actividades de promoción de la igualdad entre mujeres y hombres (jornadas, seminarios, programas públicos)?

SI

NO

En caso afirmativo, exponga cuáles:

3. Si su organización cuenta con políticas de Responsabilidad Social Corporativa (RSC), ¿es la igualdad entre mujeres y hombres uno de los ámbitos de acción?

SI

NO

En caso afirmativo, señale cómo se concreta:

Carta compromiso de la dirección de realizar toda su actividad profesional considerando la igualdad hombre y mujeres en todos sus aspectos

4. ¿Ha recibido la organización alguna certificación o premio relacionado con la promoción de la igualdad entre mujeres y hombres?

SI

NO

En caso afirmativo, indique cuáles:

5. Si su organización incorpora sistemas de gestión de la calidad ¿incluye indicadores para la medición de la situación de la igualdad entre mujeres y hombres?

SI

NO

En caso afirmativo, indique qué indicadores:

## B. ESTRUCTURA Y GESTIÓN ORGANIZATIVA

6. ¿La organización cuenta con una estructura (gabinete, departamento, agente) de igualdad entre mujeres y hombres?

SI

NO

En caso afirmativo, indique tipo, nº de personas y ubicación en la estructura de la organización:

7. ¿Cuenta el Departamento de Recursos Humanos con personal formado en igualdad entre mujeres y hombres?

SI

NO

En caso afirmativo, señale nº de personas y funciones:

8. ¿Se recogen los datos relativos a la plantilla desagregados en función de la variable "sexo"?

SI

NO

En caso afirmativo, señale en qué tipo de información:

9. ¿Está incluida la variable "sexo" en los procesos de análisis de datos?

SI

NO

En caso afirmativo, señale en qué tipo de análisis:

10. ¿Tiene la organización un procedimiento para mantenerse informada respecto de programas y actuaciones públicas, publicaciones y normativa de aplicación en la organización relativa a igualdad entre mujeres y hombres?

SI

NO

En caso afirmativo, detalle:

Dada la actividad de la empresa es conocedora de programas públicos en general, por lo que los planes de igualdad mujeres y hombres están incluidos

11. Si su organización cuenta con un Consejo de Administración, ¿su composición es equilibrada en función del sexo?

Si, ambos porcentajes se encuentran entre el 40% y el 60%

No, hay mayoría de mujeres (más del 60%)

No, hay mayoría de hombres (más del 60%)

**12. Si se han producido cambios en la configuración del Consejo en los últimos 3 años, ¿han contribuido a equilibrar la presencia de mujeres y hombres en dicho órgano?**

- Se han producido cambios, pero el nº de mujeres y hombres sigue siendo el mismo
- Se han producido cambios y hay un mayor equilibrio
- Se han producido cambios y hay un mayor desequilibrio
- No ha habido renovación de cargos

### C. RELACIONES LABORALES

**13. ¿Recoge el/los convenio/s colectivo/s de referencia alguna cláusula, disposición o medida específica relativa a la igualdad entre mujeres y hombres?**

SI  NO

**En caso afirmativo, especifique cuáles:**

Convenio Colectivo 2017 enseñanza no reglada recoge sendos artículos sobre violencia de género y cuidado y promoción del lenguaje no sexista e inclusivo

**14. ¿Se producen o se han producido en la organización dificultades o conflictos relacionados con la vulneración del principio de igualdad entre mujeres y hombres?**

SI  NO

**En caso afirmativo, indique cómo se han resuelto:**

### D. RELACIONES CON OTRAS ORGANIZACIONES

**15. ¿Su organización requiere el cumplimiento de la normativa en materia de igualdad entre mujeres y hombres a las empresas con las que colabora (ETT, proveedoras, contratadas, personal becario, Trades, etc.)?**

SI  NO

**En caso afirmativo, explique cómo se concreta:**

**16. ¿Prima en sus contratos con empresas (ETT, proveedoras, contratadas, personal becario, Trades, etc.) a aquéllas que desarrollan actividades que promueven la igualdad entre mujeres y hombres?**

SI  NO

**En caso afirmativo, detalle cómo se mide:**

## E. COMUNICACIÓN E IMAGEN CORPORATIVA

17. ¿Se difunden contenidos específicos de igualdad entre mujeres y hombres?

SI

NO

En caso afirmativo, indique a través de qué canales:

18. ¿Se cuida que el lenguaje y las imágenes no transmitan estereotipos sexistas?

SI

NO

En caso afirmativo, señale cómo:

De manera natural considerando la plantilla de la empresa es mayoritariamente mujer

19. ¿Informa de su posicionamiento frente a la igualdad entre mujeres y hombres a las empresas con las que colabora (Proveedoras/clientela)?

SI

NO

En caso afirmativo, indique cómo y qué información:



## CUADRO DE CONCLUSIONES

De acuerdo con la información reflejada en los apartados anteriores, le pedimos que reflexione e identifique qué aspectos hay que mejorar en la situación de partida de cada uno de los ámbitos: **obstáculos** para la integración de la igualdad entre mujeres y hombres, **sesgos** o **carencias** en materia de igualdad entre mujeres y hombres. Traslade sus respuestas al siguiente cuadro, para obtener un primer diagnóstico del compromiso de su organización con la igualdad entre mujeres y hombres.

<b>A</b>	¿Constituye la igualdad entre mujeres y hombres un elemento de la cultura de su organización?
	Si <input type="checkbox"/> Parcialmente <input checked="" type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/>
Identifique los <b>aspectos a mejorar</b> : Que se tome consciencia de tal elemento	
<b>B</b>	¿Está la igualdad entre mujeres y hombres integrada en su estructura organizativa y en su gestión?
	Si <input type="checkbox"/> Parcialmente <input checked="" type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/>
Identifique los <b>aspectos a mejorar</b> : Un tratamiento objetivo y consciente en términos de gestión	
<b>C</b>	¿Está la igualdad entre mujeres y hombres presente de manera expresa en las relaciones laborales?
	Si <input type="checkbox"/> Parcialmente <input checked="" type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/>
Identifique los <b>aspectos a mejorar</b> : Reiterada la percepción de la igualdad como algo existente y positivo	
<b>D</b>	¿Está presente la igualdad entre mujeres y hombres en sus relaciones con otras organizaciones?
	Si <input type="checkbox"/> Parcialmente <input type="checkbox"/> No <input checked="" type="checkbox"/>
Identifique los <b>aspectos a mejorar</b> : Difícil si se trata de relaciones necesarias para la actividad de la empresa	

<b>E</b>	¿Se tiene en cuenta la igualdad entre mujeres y hombres en sus comunicaciones?		
	Si <input type="checkbox"/>	Parcialmente <input checked="" type="checkbox"/>	No <input type="checkbox"/>
	Identifique los <b>aspectos a mejorar</b> : Se tiene en cuenta la no desigualdad en cuanto al modo de comunicarse, por tanto girar el modo de realizarlo		

**INSTRUMENTOS DE APOYO PARA LA ELABORACIÓN  
DEL DIAGNÓSTICO DE IGUALDAD**

**FICHA N° 2. SITUACION DE MUJERES Y HOMBRES EN  
LA ORGANIZACIÓN**

### ¿Qué información recoge esta ficha

Esta ficha recoge información referente a la composición de la plantilla, su situación en el organigrama y condiciones laborales. Las preguntas se han estructurado en 3 bloques y un cuadro resumen que le permitirá tener un primer diagnóstico respecto a estos elementos.

### ¿Para qué sirve esa información?

El objetivo es aportar al diagnóstico de situación información relativa a la existencia de un equilibrio en la presencia de mujeres y hombres en el conjunto de la organización y en todos los grupos profesionales y si trabajadoras y trabajadores gozan de situaciones laborales que garanticen la igualdad entre mujeres y hombres a fin de orientar sobre posibles actuaciones del Plan de Igualdad.

### ¿Quién la recoge?

Habitualmente, estos datos se encuentran en los departamentos de Recursos Humanos o Personal. Su personal técnico o directivo son las personas más indicadas para recoger esta información.

### ¿Dónde se puede consultar?

- ▶ Organigrama
- ▶ Bases de datos y/o Registros de personal

### ¿Cómo completar las fichas?

- ▶ Con respuestas concretas que permitan hacer una valoración adecuada conforme a la situación de su organización.
- ▶ Reflejando toda la información con respecto a una misma fecha. Se recomienda tomar como referencia años completos. Por ejemplo: 31 de diciembre de 2015.
- ▶ Utilizando los valores relativos (porcentajes) como referencia para realizar la comparación entre mujeres y hombres, salvo indicación específica.
- ▶ Utilizando la misma estructura departamental y jerárquica en todas las Tablas.
- ▶ Siguiendo las explicaciones que facilitan la comprensión de las tablas de datos en cada apartado.

## FICHA 2. SITUACIÓN DE MUJERES Y HOMBRES EN LA ORGANIZACIÓN.

### A. COMPOSICIÓN POR SEXO

**Tabla 1. Composición de la plantilla**

Indique el número de mujeres y hombres que componen su organización en valores absolutos y porcentajes

	Nº	%
<b>MUJERES</b>	4	66%
<b>HOMBRES</b>	2	33%
<b>TOTAL</b>	6	100%

#### 1. ¿Existe un equilibrio en la composición por sexos de su plantilla?

- Si, ambos porcentajes se encuentran entre el 40% y el 60%
- No, hay mayoría de mujeres (más del 60%)
- No, hay mayoría de hombres (más del 60%)

#### 2. ¿La composición de su plantilla es similar a la presencia de mujeres y hombres en su sector<sup>1</sup>?

- Si, es igual o no se distancia en más de 10 puntos
- No, en el sector hay un mayor equilibrio
- No, en el sector hay un mayor desequilibrio

<sup>1</sup> Para identificar el número de trabajadoras y trabajadores que trabajan en su sector puede consultar la Encuesta de Población Activa (EPA) a través de la web del Instituto Nacional de Estadística ([www.ine.es](http://www.ine.es)): Resultados detallados, Ocupados por sexo y rama de actividad. Valores absolutos.

## B. ORGANIGRAMA

Con el fin de homogeneizar todo el análisis del organigrama, detalle en el siguiente cuadro, la estructura departamental de su organización. En organizaciones con grandes plantillas, la existencia de departamentos unipersonales o de muy pequeña dimensión puede distorsionar un análisis correcto. En tales casos, se recomienda que, en la medida de lo posible, los departamentos de poco tamaño se agrupen con otros con actividades similares o relacionadas. Por ejemplo: Departamento de Marketing; Departamento de RRHH, etc.

**Recuerde utilizar esta estructura y denominaciones en todas las tablas de esta Ficha**

Departamento 1.-	Dirección
Departamento 2.-	Administración
Departamento 3.-	Docentes

Con el mismo objetivo, determine la clasificación por grupos profesionales de su organización. Se recomienda que dicha clasificación no exceda de 7 grupos profesionales, dado que el análisis sería más complejo. Por ejemplo: Alta Dirección, Dirección; Mando Intermedio, Personal Técnico, etc.

Grupo Profesional 1.-	Dirección
Grupo Profesional 2.-	Personal Administrativo
Grupo Profesional 3.-	Personal Docente

**Tabla 2. Organigrama**

Utilice la denominación de los grupos profesionales y departamentos detallada en la página anterior. Indique el nº de mujeres y de hombres en cada uno de ellos. Recuerde que puede añadir más departamentos o g profesionales si es necesario.

Dirección General					
		M	H		
		1	1		
				TOTAL	
				4	
	Dpto. 1	Dpto. 2			
	Administracion	Docentes			
Gr. Profesional. 1	Gr. Profesional. 1	Gr. Profesional. 1		Gr. Profesional. 1	
Personal administrativo	M	H	M	H	M
	1	1			1
					1
Gr. Profesional 2	Gr. Profesional 2	Gr. Profesional 2		Gr. Profesional 2	
Personal docente	M	H	M	H	M
			2		2

Para facilitar el análisis de la distribución de la plantilla en el organigrama, traslade aquí los datos de los totales por departamentos y grupos profesionales.

Recuerde emplear la misma distribución reflejada en los cuadros anteriores

Los porcentajes se calculan sobre el total de cada sexo, de modo que los porcentajes de cada columna sumen 100.

**Tabla 3. Distribución por Departamentos o Áreas Funcionales**

	Valores absolutos		Valores relativos	
	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES
Dpto. 1.- Dirección	1	1	50%	50%
Dpto. 2.-Administración	1	1	50%	50%
Dpto. 3.-Docentes	2		100%	
<b>TOTAL</b>	4	2	100%	100%

**3. Atendiendo a los valores absolutos, indique cuál es la situación de su organización por Departamentos:**

	Equilibrada	Mayoría de Mujeres	Mayoría de Hombres
Dpto. 1.- _____	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Dpto. 2.- _____	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Dpto. 3.- _____	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

**4. Atendiendo a los valores relativos, ¿existe algún Departamento en el que se concentre un porcentaje importante de mujeres?** **SI**  **NO**

En caso afirmativo, señale cuáles: el personal docente es en su totalidad MUJER

**5. Atendiendo a los valores relativos, ¿existe algún Departamento en el que se concentre un porcentaje importante de hombres?** **SI**  **x**

En caso afirmativo, señale cuáles:



**Tabla 4. Distribución por Grupos Profesionales**

	Valores absolutos		Valores relativos	
	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES
Gr. Prof. 1.- Direccion	1	1	50%	50%
Gr. Prof. 2.- personal administrativo	1	1	50%	50%
Gr. Prof. 3.- personal docente	2	0	100%	0%
<b>TOTAL</b>			100%	100%

**5. Atendiendo a los valores absolutos, indique cuál es la situación de su organización por Grupos Profesionales:**

	Equilibrada	Mayoría de Mujeres	Mayoría de Hombres
Gr. Prof. 1.- ___Direccion___	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Gr. Prof. 2.- _Personal administrativo_	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Gr. Prof. 3.- _Personal Docente	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

**6. Atendiendo a los valores relativos, ¿existe algún Grupo Profesional en el que se concentre un porcentaje importante de mujeres?** **SI**  **NO**

En caso afirmativo, señale cuáles: en el personal Docente que lo configura exclusivamente mujeres

**8. Atendiendo a los valores relativos, ¿existe algún Grupo Profesional en el que se concentre un porcentaje importante de hombres?** **SI**  **NO**

En caso afirmativo, señale cuáles:

**8. Adentrándonos en las categorías profesionales que componen los diversos grupos profesionales, ¿existen en la organización categorías profesionales u ocupaciones mayoritariamente ocupadas por hombres o por mujeres?** **SI**  **NO**

En caso afirmativo, señale qué categorías/ocupaciones y qué sexo es mayoritario : el mismo ya referido de categoría docente(calificada también como tal en su convenio)

## C. CARACTERÍSTICAS PLANTILLA

**Tabla 5. Edad**

Indique la distribución de las trabajadoras y trabajadores según edad.

	Valores absolutos		Valores relativos	
	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES
Menos de 30	1	1		
31-40				
41-50				
51-60				
Más de 61				
<b>TOTAL</b>			100%	100%

**10. Atendiendo a los valores relativos, ¿las edades medias de trabajadoras y trabajadores son similares?**

Similares para trabajadoras y trabajadoras

Mayor en las trabajadoras

Mayor en los trabajadores

**Tabla 6. Antigüedad.**

Indique la distribución de las trabajadoras y trabajadores según antigüedad.

	Valores absolutos		Valores relativos	
	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES
Menos de 1 año		1		50%
Entre 1 y 3 años				
Entre 3 y 5 años				
Entre 5 y 10 años				
Entre 10 y 20 años	4	1	100%	50%
Más de 20 años				
<b>TOTAL</b>			100%	100%

**11. Atendiendo a los valores relativos, ¿cómo es la situación de trabajadoras y trabajadores respecto la contratación a la antigüedad?**

Igual en trabajadores y trabajadoras

Mayor en las trabajadoras

Mayor en los trabajadores

## D. CONDICIONES LABORALES

**Tabla 7. Modalidad Contractual según sexo**

Indique el nº de mujeres y de hombres en cada modalidad contractual y el porcentaje que supone cada modalidad respecto al total de cada sexo.

	Valores absolutos		Valores relativos	
	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES
Indefinido	4	1	100%	50%
Eventual por Circunstancias de la Producción				
Obra o servicio determinado				
Prácticas				
Formación	0	1	0%	50%
<b>TOTAL</b>			100%	100%

**Tabla 8. Jornada según sexo**

Indique el nº de mujeres y de hombres en cada modalidad de jornada y el porcentaje que supone cada una respecto al total de cada sexo.

A efecto de esta ficha, se considera **Jornada Continua** cuando ésta se desarrolla sin interrupciones, independientemente de que sea en horario de mañana, tarde o noche, siempre que el horario sea siempre el mismo (turno fijo).

Se consigna como **Jornada Partida** aquella que se desarrolla parcialmente durante la mañana y parcialmente durante la tarde, con un descanso entre ambos periodos de al menos una hora.

Se consideran **Turnos Rotativos** cuando el trabajo se desarrolla de forma continuada, pero el horario varía a lo largo del año, pasando sucesivamente por las diferentes franjas horarias.

Se consignan como personal a **Tiempo Parcial** aquellas personas en cuyo contrato figura una jornada inferior al tiempo completo. No se considera personal a tiempo parcial las trabajadoras y trabajadores que estén desarrollando una jornada reducida por motivos de conciliación de la vida laboral, familiar y personal, si su jornada habitual es a tiempo completo.

	Valores absolutos		Valores relativos	
	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES
Jornada Continua	4	2	100%	100%
Jornada Partida				
Turnos Rotativos				
<b>TOTAL</b>			100%	100%
Jornada Completa	4	2	100%	100%
Jornada a Tiempo Parcial (más del 50% de la jornada anual)				
Jornada a Tiempo Parcial (menos del 50% de la jornada anual)				
<b>TOTAL</b>			100%	100%

**12. Atendiendo a los valores relativos, ¿cómo es la situación de trabajadoras y trabajadores respecto a los contratos temporales?**

Igual en trabajadores y trabajadoras

Mayor en las trabajadoras

Mayor en los trabajadores

**13. Atendiendo a los valores relativos, ¿cómo es la situación de trabajadoras y trabajadores respecto la contratación a tiempo parcial?**

Igual en trabajadores y trabajadoras

Mayor en las trabajadoras

Mayor en los trabajadores

## CUADRO DE CONCLUSIONES

De acuerdo con la información reflejada en los apartados anteriores, le pedimos que reflexione e identifique qué aspectos hay que mejorar en la situación de partida de cada uno de los ámbitos: **desequilibrios de presencia o participación** de mujeres y hombres, **obstáculos** para la integración de la igualdad entre mujeres y hombres, **sesgos** o **carencias** en materia de igualdad entre mujeres y hombres. Traslade sus respuestas al siguiente cuadro, para obtener un primer diagnóstico de la participación de mujeres y hombres en su plantilla.

<b>A</b>	¿La presencia de mujeres y hombres en su organización se encuentra equilibrada (40%-60%)?		
	Si <input type="checkbox"/> No <input checked="" type="checkbox"/>		
	Identifique los <b>aspectos a mejorar</b> : considerando la mayor presencia de mujeres no es aspecto a mejorar cuanto a mantener		
<b>B</b>	¿Existe un equilibrio en la presencia de mujeres y hombres en todos los grupos profesionales y en todos los departamentos?		
	Si <input type="checkbox"/>	Parcialmente <input checked="" type="checkbox"/>	No <input type="checkbox"/>
	Identifique las causas de las diferencias encontradas: En Dirección y Administración, base de la empresa son totalmente equilibrados		
<b>C</b>	¿Las características de la plantilla son similares?		
	Si <input checked="" type="checkbox"/>	Parcialmente <input type="checkbox"/>	No <input type="checkbox"/>
	Identifique los aspectos a mejorar:		
<b>D</b>	¿Disponen las trabajadoras de las mismas condiciones laborales que los trabajadores?		
	Si <input checked="" type="checkbox"/>	Parcialmente <input type="checkbox"/>	No <input type="checkbox"/>
	Identifique los <b>aspectos a mejorar</b> :		

**INSTRUMENTOS DE APOYO PARA LA ELABORACIÓN  
DEL DIAGNÓSTICO DE IGUALDAD**

**FICHA N° 3. ACCESO A LA ORGANIZACIÓN:  
RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN**

Elaborada por



### ¿Qué información recoge esta ficha

Esta ficha recoge información referente a la gestión del reclutamiento, la selección y el movimiento de personal. Las preguntas se han estructurado en 3 bloques y un cuadro resumen que permitirá tener un primer diagnóstico respecto a estas prácticas.

### ¿Para qué sirve esa información?

El fin es aportar al diagnóstico de situación información relativa a la situación de su organización en relación al acceso y permanencia de mujeres y hombres y si los procedimientos y criterios garantizan una igual participación. Esta información permitirá orientar posibles actuaciones del Plan de Igualdad.

### ¿Quién la recoge?

Habitualmente, esta información se encuentra en los departamentos de Recursos Humanos o Personal. Su personal técnico o directivo son las personas más indicadas para recogerla.

### ¿Dónde se puede consultar?

- ▶ Bases de datos de personal o Registros de personal
- ▶ Manual de reclutamiento y selección
- ▶ Protocolos y procedimientos de reclutamiento y selección
- ▶ Convenio Colectivo

### ¿Cómo completo las fichas?

- ▶ Con respuestas concretas que permitan hacer una valoración adecuada conforme a la situación de su organización.
- ▶ Reflejando toda la información con respecto a una misma fecha. Se recomienda tomar como referencia años completos. Por ejemplo: 31 de diciembre de 2015.
- ▶ Utilizando los valores relativos (porcentajes) como referencia para realizar la comparación entre mujeres y hombres, salvo indicación específica.
- ▶ Siguiendo las explicaciones que facilitan la comprensión de las tablas de datos en cada apartado.

## FICHA 3. ACCESO A LA ORGANIZACIÓN

### A. RECLUTAMIENTO

1. ¿Se incluye la igualdad entre mujeres y hombres como uno de los objetivos del reclutamiento en su organización?

- Formalmente en la descripción del procedimiento
- De manera informal se indica al personal que lo lleva a cabo
- No se incluye como un objetivo

2. En las ofertas o convocatorias de empleo ¿se denominan los puestos con un lenguaje no sexista?

- Si
- En ocasiones
- Habitualmente se emplea solo la forma masculina o la femenina (dependiendo del puesto)

3. ¿Los canales de reclutamiento que se utilizan garantizan el acceso tanto a mujeres como a hombres?

- Siempre, en todas las ofertas o convocatorias
- En ocasiones, depende del puesto o del departamento
- No ha sido un tema al que se haya prestado atención hasta ahora

En caso afirmativo, señale cómo se garantiza:

Utilizando lenguaje no sexista y siempre abierto a las aptitudes del perfil necesitado

4. ¿Se garantiza que los requisitos no condicionen, explícita o implícitamente, el acceso de mujeres u hombres a determinados puestos? SI  NO

En caso afirmativo, indicar cómo se garantiza:

5. ¿Se recibe un nº similar de candidaturas de mujeres y de hombres para participar en los procesos de selección?

- Siempre o casi siempre, para cualquier puesto
- No, para ciertos puestos se reciben mayoritariamente candidaturas de mujeres (especificar puesto \_\_\_\_\_ personal docente en los últimos años es mayormente femenino\_)
- No, para ciertos puestos se reciben mayoritariamente candidaturas de hombres (especificar puestos: \_\_\_\_\_)

### B. SELECCIÓN

**6. ¿Se incluye la igualdad entre mujeres y hombres como uno de los objetivos de la selección en su organización?**

- Formalmente en la descripción del procedimiento
- De manera informal se indica al personal que lo lleva a cabo
- No se incluye como un objetivo

**7. ¿Se garantiza la igualdad entre mujeres y hombres en los procesos de selección?**

SI  NO

**En caso afirmativo, indique los mecanismos:**

- En los CV solo se consideran los aspectos formativos y profesionales
- Se realizan pruebas prácticas cuyos resultados son medibles y contrastables
- Los contenidos de las pruebas se refieren exclusivamente a aptitudes profesionales
- Las entrevistas se realizan y valoran por más de una persona
- El personal que realiza los procesos está formado en igualdad entre mujeres y hombres
- Otros mecanismos (especificar) \_\_\_\_\_

**8. ¿Se tiene en cuenta la situación familiar y personal de las personas candidatas?**

SI  NO

**En caso afirmativo, señalar con qué fin y a quién afecta:**

	MUJERES	HOMBRES
Para conocer si las responsabilidades familiares pueden condicionar su desempeño en determinados puestos	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Para conocer la disponibilidad de la persona	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Para adoptar medidas organizativas que permitan flexibilidad en la organización del tiempo (y/o espacio) de trabajo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

**9. ¿Se tiene en cuenta, a la hora de valorar la idoneidad de una candidatura para un determinado puesto, el sexo de la persona?**

SI  NO

**En caso afirmativo, indicar en qué supuestos y a quién afecta:**

	MUJERES	HOMBRES
Para puestos que, por sus características, lo desempeñan mejor personas de un sexo concreto	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Para puestos en los que los equipos mixtos supondrían una dificultad para la organización	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Para equilibrar la presencia de mujeres y hombres en puestos en que un sexo está infrarrepresentado	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>



### C. ACCESO Y PERMANENCIA EN LA ORGANIZACIÓN

**Tabla 1. Evolución de las contrataciones.**

Registre todas las **contrataciones** producidas. Si una persona ha sido contratada en varias ocasiones a lo largo del periodo, se consignarán tantas entradas como contrataciones se hayan producido.

Los porcentajes se calcularán sobre el total de cada año.

	Valores absolutos		Valores relativos		
	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	TOTAL
2017	0	1	0	100%	100%
2016	0	1	0	100%	100%
2015	0	0	0	0	100%
2014	0	0	0	0	100%
2013	0	0	0	0	100%
<b>TOTAL</b>	0	2	0	100%	100%

**Tabla 2. Evolución de los ceses.**

Registre todos los **ceses** producidos. Si una persona ha cesado en varias ocasiones a lo largo del periodo, se consignarán tantas entradas como ceses se hayan producido.

A efectos de esta ficha, por tanto, no se computarán excedencias, ceses motivados por la violencia de género, ERES.

Los porcentajes de los ceses se calcularán sobre el total de cada año.

	Valores absolutos		Valores relativos		
	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	TOTAL
2017	0	0	0	0	100%
2016	0	0	0	0	100%
2015	0	1	0	100%	100%
2014	0	1	0	100%	100%
2013	0	0	0	0	100%
<b>TOTAL</b>	0	2	0	100%	100%

**10. ¿Las contrataciones y ceses producidos en los últimos años han contribuido a equilibrar la presencia de hombres y mujeres en la plantilla?**

- En todos los niveles de la organización
- En algunos niveles o puestos de la organización
- No

**11. En dicho periodo ¿se han adoptado medidas para equilibrar la presencia de mujeres y hombres en la organización?**

SI  NO

En caso afirmativo, señale en qué han consistido:

**Tabla 3. Motivos de los ceses**

Los porcentajes sobre los motivos que dan lugar al cese, se calculan sobre el total de cada sexo.

	Valores absolutos		Valores relativos	
	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES
Finalización del contrato				
Abandono voluntario	0	1	0	100%
Despido	0	1	0	100%
Jubilación				
Fallecimiento				
Otros				
<b>TOTAL</b>			100%	100%

**12. Señale qué efectos pueden tener estos datos sobre la estabilidad/permanencia de las mujeres y de los hombres en la organización:**

Mujeres y hombres tienen similar estabilidad; los motivos de los ceses son los mismos

Las mujeres tienen menor estabilidad; causan más ceses por fin de contrato o abandono voluntario que los hombres

Los hombres tienen menor estabilidad; causan más ceses por fin de contrato o abandono voluntario que las mujeres

Otras conclusiones (especificar)

---

---

---

---

## CUADRO DE CONCLUSIONES

De acuerdo con la información reflejada en los apartados anteriores, le pedimos que reflexione e identifique qué aspectos hay que mejorar en la situación de partida de cada uno de los ámbitos: **desequilibrios** de participación de mujeres y hombres, **obstáculos** para la integración de la igualdad entre mujeres y hombres, **sesgos** o **carencias** en materia de igualdad entre mujeres y hombres, teniendo en cuenta las interacciones que se producen entre las prácticas de gestión y los resultados de participación. Traslade sus respuestas al siguiente cuadro, para obtener un primer diagnóstico de las prácticas de reclutamiento y selección en su organización.

<b>A</b>	<b>¿Se garantiza la igualdad entre mujeres y hombres en la gestión de los procesos de reclutamiento?</b>
	Si <input type="checkbox"/> Parcialmente <input type="checkbox"/> No <input checked="" type="checkbox"/>
	<b>¿El proceso da lugar a que se produzca un equilibrio en la recepción de candidaturas de mujeres y hombres?</b>
	Si <input type="checkbox"/> Parcialmente <input checked="" type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/>
	Identifique los <b>aspectos a mejorar</b> : No se sabe con criterio, dado que los puestos se cubren en función de la necesidad concreta de la actividad y eso con independencia de si es mujer u hombre, no vemos cómo cambiar eso, que en nuestra empresa resulta a favor del trabajo femenino de facto
<b>B</b>	<b>¿Se garantiza la igualdad entre mujeres y hombres en la gestión de los procesos de selección?</b>
	Si <input checked="" type="checkbox"/> Parcialmente <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/>
	<b>¿El proceso da lugar a que se produzca un equilibrio en la participación de mujeres y hombres en la selección?</b>
	Si <input type="checkbox"/> Parcialmente <input checked="" type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/>
	Identifique los <b>aspectos a mejorar</b> :

C

¿Existe un equilibrio en el acceso y la permanencia de mujeres y hombres en la organización?

Si

Parcialmente

No

Identifique los **aspectos a mejorar**:

**INSTRUMENTOS DE APOYO PARA LA ELABORACIÓN  
DEL DIAGNÓSTICO DE IGUALDAD**

**FICHA N° 4. FORMACIÓN CONTINUA**

Elaborada por



### ¿Qué información recoge esta ficha

Esta ficha recoge información referente a la gestión de la formación continua y la participación del personal en la formación continua. Las preguntas se han estructurado en sendos bloques y un cuadro resumen que le permitirá tener un primer diagnóstico respecto a esta práctica de recursos humanos.

### ¿Para qué sirve esa información?

El objetivo es aportar al diagnóstico de situación información relativa a la formación continua y si el procedimiento garantiza que mujeres y hombres tengan las mismas oportunidades de participación y de desarrollo profesional.

### ¿Quién la recoge?

Habitualmente, esta información se encuentra en los departamentos de Recursos Humanos o Personal. Su personal técnico o directivo son las personas más indicadas para recogerla.

### ¿Dónde se puede consultar?

- ▶ Bases de datos de personal o Registros de personal
- ▶ Plan de Formación
- ▶ Memoria de Formación
- ▶ Convenio Colectivo

### ¿Cómo completar las fichas?

- ▶ Con respuestas concretas que permitan hacer una valoración adecuada conforme a la situación de su organización.
- ▶ Reflejando toda la información con respecto a una misma fecha. Se recomienda tomar como referencia años completos. Por ejemplo: 31 de diciembre de 2015.
- ▶ Utilizando los valores relativos (porcentajes) como referencia para realizar la comparación entre mujeres y hombres, salvo indicación específica.
- ▶ Siguiendo las explicaciones que facilitan la comprensión de las tablas de datos en cada apartado.

## FICHA 4. FORMACIÓN CONTINUA

### A. GESTIÓN DE LA FORMACIÓN CONTINUA

1. ¿Se incluye la igualdad entre mujeres y hombres como uno de los objetivos de la formación continua en su organización?

- Formalmente en la descripción del procedimiento
- De manera informal se indica al personal que lo lleva a cabo
- No se incluye como un objetivo

2. ¿Qué aspectos se tienen en cuenta en el diseño del plan formativo?

	MUJERES	HOMBRES
Las características de los puestos que ocupan	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
La disponibilidad horaria	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
La formación continua realizada previamente	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
El nivel de formación formal	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
El potencial de desarrollo	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Las previsiones de crecimiento y actividad de la organización	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>

3. ¿Se garantiza que todo el personal, mujeres y hombres, conoce la oferta formativa?

SI  NO

En caso afirmativo, indique con qué medios:

Comunicación directa al personal

4. ¿Se adoptan medidas para garantizar que mujeres y hombres tengan las mismas oportunidades para acceder a la formación?

SI  NO

En caso afirmativo, especifique cómo:

- Toda la formación se realiza dentro del horario laboral
- Existen medidas de atención a personas dependientes en caso de que la formación se realice fuera del horario laboral
- Otras (especificar) \_\_\_\_\_

## 5. ¿Qué se persigue con la formación continua de la organización?

Señale a quién afecta cada uno de los siguientes supuestos:

	Más en mujeres que en hombres	Por igual en mujeres y en hombres	Más en hombres que en mujeres
Mejorar la cualificación para el desempeño del puesto ocupado	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Promover el desarrollo profesional	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Facilitar la movilidad entre departamentos	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

## B. PARTICIPACIÓN DEL PERSONAL EN FORMACIÓN CONTINUA

### Tabla 1. Participación en formación según nivel profesional.

Registre el **nº de personas** que han participado en actividades formativas de acuerdo a su nivel profesional.

Los **grupos profesionales** serán los mismos que se han determinado en la **Ficha 2**. Recuerde utilizar los valores relativos sobre el total de cada sexo para poder realizar comparaciones.

	Valores absolutos		Valores relativos	
	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES
Gr. Profesional 1	0	0	0	0
Gr. Profesional 2	1	0	100%	100%
Gr. Profesional 3				
<b>TOTAL</b>	1	0	100%	100%

### Tabla 2. Participación según nº de horas anuales de formación.

Registre el **nº de personas** que ha participado en actividades formativas según el nº de horas de formación que haya realizado a lo largo del año. Cuando el trabajador o trabajadora haya participado en varias acciones formativas, **se sumarán todas las horas de formación** que haya realizado y se computará de acuerdo a dicho resultado.

	Valores absolutos		Valores relativos	
	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES
Menos de 20				
Entre 20 y 50				
Entre 51 y 75				
Entre 76 y 100	1	0	100%	100%
Más de 100				
<b>TOTAL</b>			100%	100%



**6. ¿Han participado mujeres y hombres en igual medida en todos los niveles profesionales?**

- La participación de mujeres y hombres dentro de cada nivel es similar
- En general las mujeres participan más
- En general los hombres participan más
- En unos niveles participan más las mujeres, y en otros, los hombres

**7. ¿Han realizado mujeres y hombres el mismo número de horas de formación?**

- Los porcentajes de participación son similares en todos los tramos de horas
- Hay mayor concentración de mujeres en los tramos de mayor nº de horas
- Hay mayor concentración de hombres en los tramos de mayor nº de horas

**Tabla 3. Participación según tipo de formación**

Registre el nº de acciones formativas de cada tipo que se haya realizado por sexo. Una misma persona puede haber realizado formación de diferente tipo, debiendo reflejarse **todas las acciones formativas**.

A efectos de estas fichas, se considera **formación genérica** la relacionada con idiomas, informática, etc.

Se considera **formación transversal** la que se refiere a la adquisición de habilidades interpersonales, gestión del tiempo, gestión de estrés, liderazgo, gestión de equipos, comunicación, etc.

Las clasificaciones relativas a la tipología de las acciones formativas, podrá ser adaptada por su organización para un mejor ajuste a su realidad concreta.

	Valores absolutos		Valores relativos	
	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES
Especialización técnica				
Genérica				
Transversal	1	0	100%	100%
Desarrollo de carrera				
Otra (especificar)				
<b>TOTAL</b>			100%	100%

**8. ¿Realizan el mismo tipo de formación mujeres y hombres?**

- Los porcentajes de participación en cada tipo son similares
- Los hombres participan más en unos tipos de formación y las mujeres, en otros

**9. Si se produce diferencia, ¿afecta dicha diferencia a las posibilidades de desarrollo y promoción profesional de las mujeres o de los hombres?**

**SI**  **NO**

**En caso afirmativo, detallen qué sentido y a quién afecta:**

**Tabla 4. Participación según momento de impartición de la formación.**

Registre el nº de acciones formativas de cada tipo que se hayan realizado por sexo. Una misma persona puede haber realizado formación en diferente momento, debiendo reflejarse **todas las acciones formativas**.

	Valores absolutos		Valores relativos	
	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES
En horario de trabajo				
Fuera de horario de trabajo				
Mixto	1	0	100%	100%
<b>TOTAL</b>			100%	100%

10. ¿Existen diferencias en la participación de hombres y mujeres en formación continua dependiendo del momento en que se realice?

SI  NO

En caso afirmativo, detallar las diferencias y posibles causas:

**Tabla 5. Participación según lugar de impartición de la formación.**

Registre el nº de acciones formativas de cada tipo que se hayan realizado por sexo. Una misma persona puede haber realizado formación en diferente lugar, debiendo reflejarse **todas las acciones formativas**.

	Valores absolutos		Valores relativos	
	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES
En el centro de trabajo	1	0	50%	0
En la propia localidad de trabajo	1	0	50%	0
Fuera de la localidad de trabajo	0	0	0	0
On-line	0	0	0	0
<b>TOTAL</b>	2	0	100%	100%

11. ¿Existen diferencias en la participación de hombres y mujeres en formación continua dependiendo del lugar en que se realice?

SI  NO

En caso afirmativo, detallar las diferencias y posibles causas:

## CUADRO DE CONCLUSIONES

De acuerdo a la información reflejada en los apartados anteriores, le pedimos que reflexione e identifique qué aspectos hay que mejorar en la situación de partida de cada uno de los ámbitos: **desequilibrios** de participación de mujeres y hombres, **obstáculos** para la integración de la igualdad entre mujeres y hombres, **sesgos** o **carencias** en materia de igualdad entre mujeres y hombres, teniendo en cuenta las interacciones que se producen entre las prácticas de gestión y los resultados de participación. Traslade sus respuestas al siguiente cuadro, para obtener un primer diagnóstico de las prácticas de formación continua en su organización.

¿Se garantiza la igualdad entre mujeres y hombres en la formación continua que se desarrolla en la organización?	
<b>A</b>	<b>En los procedimientos y la gestión:</b>
	Si <input checked="" type="checkbox"/> Parcialmente <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/>
<b>B</b>	<b>En los resultados de participación de mujeres y hombres:</b>
	Si <input checked="" type="checkbox"/> Parcialmente <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/>
Identifique los <b>aspectos a mejorar</b> :	

**INSTRUMENTOS DE APOYO PARA LA ELABORACIÓN  
DEL DIAGNÓSTICO DE IGUALDAD**

**FICHA N° 5. PROMOCIÓN Y DESARROLLO  
PROFESIONAL**

Elaborada por



### ¿Qué información recoge esta ficha

Esta ficha recoge información referente a la gestión de la promoción y la participación del personal en la misma. Las preguntas se han estructurado en sendos bloques y un cuadro resumen que permitirá tener un primer diagnóstico respecto a estas prácticas.

### ¿Para qué sirve esa información?

El fin es aportar al diagnóstico de situación información relativa a la promoción y el desarrollo profesional de mujeres y hombres y si los procedimientos y criterios que se emplean garantizan una igual participación.

### ¿Quién la recoge?

Habitualmente, esta información se encuentra en los departamentos de Recursos Humanos o Personal. Su personal técnico o directivo son las personas más indicadas para recogerla.

### ¿Dónde se puede consultar?

- ▶ Bases de datos de personal o Registros de personal
- ▶ Manual de promoción
- ▶ Protocolos y procedimientos de promoción y desarrollo
- ▶ Convenio Colectivo
- ▶ Análisis de puestos de trabajo
- ▶ Documentos de evaluación de desempeño
- ▶ Convocatorias y anuncios de vacantes

### ¿Cómo completar las fichas?

- ▶ Con respuestas concretas que permitan hacer una valoración adecuada conforme a la situación de su organización.
- ▶ Reflejando toda la información con respecto a una misma fecha. Se recomienda tomar como referencia años completos. Por ejemplo: 31 de diciembre de 2015.
- ▶ Utilizando los valores relativos (porcentajes) como referencia para realizar la comparación entre mujeres y hombres, salvo indicación específica
- ▶ Siguiendo las explicaciones que facilitan la comprensión de las tablas de datos en cada apartado.

## FICHA 5. PROMOCIÓN Y DESARROLLO PROFESIONAL

### A. GESTIÓN DE LA PROMOCIÓN

1. ¿Se incluye la igualdad entre mujeres y hombres como uno de los objetivos de la promoción en su organización?

- Formalmente en la descripción del procedimiento
- De manera informal se indica al personal que lo lleva a cabo
- No se incluye como un objetivo

2. Ante procesos de promoción a puestos de responsabilidad ¿existen mecanismos para fomentar la participación de las personas del sexo con menor presencia?

SI  NO

En caso afirmativo, indique de qué tipo:

3. ¿Hay una participación (candidaturas) similar de mujeres y hombres en los procesos de promoción?

- Siempre o casi siempre, para cualquier puesto
- No, para ciertos puestos se reciben mayoritariamente candidaturas de mujeres (especificar puestos: \_\_\_\_\_)
- No, para ciertos puestos se reciben mayoritariamente candidaturas de hombres (especificar puestos: \_\_\_\_\_)

4. ¿Se han adoptado medidas para equilibrar la presencia de mujeres y hombres en los puestos de responsabilidad y decisión?

SI  NO

En caso afirmativo, indique los resultados: es lo cierto que ATC tiene una Dirección paritaria mujer y hombre

5. ¿Cómo se identifica el potencial de desarrollo de las trabajadoras y los trabajadores?

- Interés y la participación en formación
- Evaluación del desempeño
- Funcionamiento en los equipos de trabajo
- No existen mecanismos concretos para identificar el potencial de desarrollo

6. ¿Se garantiza que la situación familiar de las personas candidatas no influya negativamente en su promoción a puestos de responsabilidad?

SI  NO

En caso afirmativo, señalar de qué manera: no se considera a la hora de promociones o de cualquier actuación en la empresa

7. ¿Se garantiza que los criterios empleados en los procesos de promoción no condicionen, explícita o implícitamente, el acceso de mujeres u hombres a puestos de responsabilidad?

SI  NO

En caso afirmativo, señale los criterios:

## B. PARTICIPACIÓN EN PROMOCIÓN

Tabla 1. Evolución de las promociones.

Indique el nº de mujeres y hombres que han promocionado en los últimos 5 años y el porcentaje que cada uno ha supuesto sobre el total de cada año.

	Valores absolutos		Valores relativos		
	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	TOTAL
2017	0	0	100%	100%	100%
2016	0	0	100%	100%	100%
2015	0	0	100%	100%	100%
2014	0	0	100%	100%	100%
2013	0	0	100%	100%	100%
<b>TOTAL</b>	0	0	100%	100%	100%

8. ¿Ha aumentado el porcentaje de mujeres que ha promocionado en los últimos años?

- Ha ido incrementando año a año (tendencia constante)
- No hay tendencia, pero algunos años ha incrementado
- Se ha mantenido constante
- Ha ido disminuyendo año a año

**9. ¿Se corresponden los porcentajes de mujeres promocionadas con el porcentaje de mujeres en la organización?**

- Actualmente es superior al porcentaje de mujeres en la organización
- Actualmente es igual o muy similar al porcentaje de mujeres en la organización
- Actualmente es inferior al porcentaje de mujeres en la organización

**10. ¿Las promociones producidas en los últimos años han contribuido a equilibrar la presencia de hombres y mujeres en los puestos de dirección (grupos profesionales 1, 2 y 3)?**

**Indique en qué grupos profesionales ha contribuido al equilibrio:**

- En el Grupo Profesional 1
- En el Grupo Profesional 2
- En el Grupo Profesional 3

**Tabla 2. Destino de las promociones.**

Los datos a registrar en la siguiente tabla se referirán a la totalidad de las promociones producidas en el periodo de 5 años.

	Valores absolutos		Valores relativos	
	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES
A alta dirección	0	0	100%	100%
A dirección	0	0	100%	100%
A mando intermedio	0	0	100%	100%
<b>TOTAL</b>	0	0	100%	100%

**11. Atendiendo a los valores absolutos ¿promocionan en todos los grupos profesionales de responsabilidad de forma similar mujeres y hombres? Identifique la situación de su organización por destino de las promociones.**

	Equilibrada	Mayoría de Mujeres	Mayoría de Hombres
A Alta dirección	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
A Dirección	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
A Mando Intermedio	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

**12. Atendiendo a los valores relativos ¿promocionan en todos los grupos profesionales de responsabilidad de forma similar mujeres y hombres? Señale cómo es la participación de mujeres y hombres en cada uno de los grupos profesionales.**

	Equivalente	Mayor en las Mujeres	Mayor en los Hombres
A Alta dirección	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
A Dirección	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
A Mando Intermedio	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>



**Tabla 3. Movilidad funcional o geográfica.**

Los datos a registrar en la siguiente tabla se referirán a la totalidad de las promociones producidas en el periodo de 5 años.

	Valores absolutos		Valores relativos	
	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES
Promoción sin cambio de categoría	0	0	100%	100%
Promoción con cambio de categoría	0	0	100%	100%
Promoción vinculada a movilidad geográfica	0	0	100%	100%
<b>TOTAL</b>	0	0	100%	100%

**13. Atendiendo a los valores relativos ¿supone la promoción la misma movilidad funcional / geográfica para mujeres y para hombres? Identifique la situación de su organización.**

	Equivalente	Mayor en las Mujeres	Mayor en los Hombres
Promoción sin cambio de categoría	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Promoción con cambio de categoría	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Promoción vinculada a movilidad geográfica	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

**Tabla 4. Modalidad de promoción.**

Los datos a registrar en la siguiente tabla se referirán a la totalidad de las promociones producidas en el periodo de 5 años.

	Valores absolutos		Valores relativos	
	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES
Por prueba objetiva	0	0	100%	100%
Por antigüedad	0	0	100%	100%
Por designación de la organización	0	0	100%	100%
<b>TOTAL</b>	0	0	100%	100%

**14. Atendiendo a los valores relativos ¿promocionan mujeres y hombres por los mismos mecanismos? Identifique la situación de su organización.**

	Equivalente	Mayor en las Mujeres	Mayor en los Hombres
Por prueba objetiva	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Por antigüedad	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Por designación de la organización	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

**Tabla 5. Promoción por antigüedad en la organización.**

Los datos a registrar en la siguiente tabla se referirán a la totalidad de las promociones producidas en el periodo de 5 años.

La antigüedad se refiere a los años trabajados en la organización en el momento de la promoción.

	Valores absolutos		Valores relativos	
	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES
Menos de 5 años	0	0	100%	100%
Entre 6 y 10 años	0	0	100%	100%
Entre 11 y 15 años	0	0	100%	100%
Más de 15 años	0	0	100%	100%
<b>TOTAL</b>	0	0	100%	100%

**14. Atendiendo a los valores relativos ¿la mayor concentración de las promociones de mujeres y de hombres se produce en el mismo tramo de antigüedad?**

**SI**  **NO**

Ambos se concentran en el mismo tramo de antigüedad  Indicar tramo: no hay

Las mujeres se concentran en un tramo de menor antigüedad  Indicar tramo: no hay

Los hombres se concentran en un tramo de menor antigüedad  Indicar tramo: no hay

**15. Atendiendo a los datos ¿se requiere igual antigüedad a mujeres y hombres para promocionar?**

Si

Las mujeres promocionan con más antigüedad

Los hombres promocionan con más antigüedad

**Tabla 6. Planes de Carrera (si procede): no procede en ATC**

Complete esta tabla y responda a las preguntas que le siguen en el caso de que su organización cuente con planes de carrera para el personal.

	Valores absolutos		Valores relativos		<b>TOTAL</b>
	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	
2017					100%
2016					100%
2015					100%
2014					100%
2013					100%
<b>TOTAL</b>					100%

**15. ¿Se corresponden los porcentajes de mujeres participantes en planes de carrera con el porcentaje de mujeres en la organización?**

- Actualmente es superior al porcentaje de mujeres en la organización
- Actualmente es igual o muy similar al porcentaje de mujeres en la organización
- Actualmente es inferior al porcentaje de mujeres en la organización

**16. ¿Ha aumentado el porcentaje de mujeres que han participado en los planes de carrera durante los últimos años?**

- Ha ido incrementando año a año (tendencia constante)
- No hay tendencia, pero algunos años ha incrementado
- Se ha mantenido constante
- Ha ido disminuyendo año a año

**En caso afirmativo, indique qué efectos ha producido:**

- Ha incrementado la participación de las trabajadoras en procesos de promoción
- Ha incrementado la promoción de trabajadoras a puestos de responsabilidad
- Ha mejorado el equilibrio en la presencia de mujeres y hombres en los puestos de responsabilidad

## CUADRO DE CONCLUSIONES

De acuerdo a la información reflejada en los apartados anteriores, le pedimos que reflexione e identifique qué aspectos hay que mejorar en la situación de partida de cada uno de los ámbitos: **desequilibrios** de participación de mujeres y hombres, **obstáculos** para la integración de la igualdad entre mujeres y hombres, **sesgos** o **carencias** en materia de igualdad entre mujeres y hombres, teniendo en cuenta las interacciones que se producen entre las prácticas de gestión y los resultados de participación. Traslade sus respuestas al siguiente cuadro, para obtener un primer diagnóstico de las prácticas de promoción y desarrollo profesional en su organización.

¿Se garantiza la igualdad entre mujeres y hombres en política de promoción y desarrollo profesional desarrollada en la organización?	
<b>A</b>	<b>En los procedimientos y la gestión:</b>
	Si <input checked="" type="checkbox"/> Parcialmente <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/>
<b>B</b>	<b>En los resultados de participación de mujeres y hombres:</b>
	Si <input checked="" type="checkbox"/> Parcialmente <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/>
<p>Identifique los <b>aspectos a mejorar</b>:</p> <p>Por el tipo de actividad y organigrama de esta empresa cumple la paridad por el hecho cierto de no existir planes de promoción, de haberlos serían exactamente accesibles por igual a mujeres que a hombres</p>	

**INSTRUMENTOS DE APOYO PARA LA ELABORACIÓN  
DEL DIAGNÓSTICO DE IGUALDAD**

**FICHA Nº 6. POLÍTICA RETRIBUTIVA**

Elaborada por



### ¿Qué información recoge esta ficha

Esta ficha recoge información referente a la gestión de la política retributiva y las retribuciones del personal. Las preguntas se han estructurado en sendos bloques y un cuadro resumen que le permitirá tener un primer diagnóstico respecto a esta práctica de recursos humanos.

### ¿Para qué sirve esa información?

El objetivo es aportar al diagnóstico de situación información relativa a la política de retribuciones y si el procedimiento garantiza la igualdad entre mujeres y hombres.

### ¿Quién la recoge?

Habitualmente, esta información se encuentra en los departamentos de Recursos Humanos o Personal. Su personal técnico o directivo son las personas más indicadas para recogerla.

### ¿Dónde se puede consultar?

- ▶ Bases de datos de personal o Registros de personal
- ▶ Convenio Colectivo
- ▶ Documentos de cotización.
- ▶ Relación nominal de trabajadoras y trabajadores

### ¿Cómo completar las fichas?

- ▶ Con respuestas concretas que permitan hacer una valoración adecuada conforme a la situación de su organización.
- ▶ Reflejando toda la información con respecto a una misma fecha. Se recomienda tomar como referencia años completos. Por ejemplo: 31 de diciembre de 2015.
- ▶ Utilizando los valores relativos (porcentajes) como referencia para realizar la comparación entre mujeres y hombres, salvo indicación específica
- ▶ Siguiendo las explicaciones que facilitan la comprensión de las tablas de datos en cada apartado.

## FICHA 6. POLÍTICA RETRIBUTIVA

### A. POLÍTICA RETRIBUTIVA

1. ¿Se incluye la igualdad entre mujeres y hombres como uno de los objetivos de la política retributiva en su organización?

Formalmente en la regulación (convenio, acuerdo de organización)

De manera informal

No se incluye como un objetivo

2. ¿Se garantiza la aplicación del principio de igualdad retributiva (igual salario por trabajos de valor equivalente)? **SI** **NO**

En caso afirmativo, señale cómo: de facto, los salarios son más elevados en las mujeres de la plantilla que en los hombres, por el perfil y desempeño profesional

3. ¿Están las retribuciones de todos los puestos reguladas por el convenio/acuerdo de aplicación en la organización?

Todos los puestos

Algunos quedan fuera  Señale cuáles: \_\_\_\_\_

4. ¿Existe una evaluación de desempeño vinculada a las retribuciones?

Para todo el personal en todos los grupos profesionales

Sólo en los grupo profesionales superiores

No se realiza

5. ¿Existe una regulación objetiva para determinar los aumentos salariales?

En todos los casos

Sólo en algunos casos

No

6. Si en su organización se retribuyen incentivos ¿se garantiza la objetividad en la determinación de incentivos? **SI** **NO**

En caso afirmativo, señale los criterios:

7. ¿Existen retribuciones o beneficios no salariales?

SI

NO

En caso afirmativo, indique cuáles y su distribución según sexo:

Tipo de beneficio	Nº MUJERES	Nº HOMBRES
El sistema de Efr	6	6

8. ¿Qué criterios se emplean para la concesión de estos beneficios?

Accesibles a toda la plantilla, parte del modelo de empleabilidad y existencia de la empresa



## B. RETRIBUCIONES DEL PERSONAL

### Tabla 1. Retribuciones Totales por Grupos Profesionales.

Mantenga la distribución por grupos profesionales establecida en la Ficha 2. Características de la plantilla.

La tabla debe recoger las retribuciones medias que se han efectuado por cada una de los grupos profesionales establecidos.

**Ejemplo:** En el Grupo Profesional 4 trabajan 3 hombres. En 2016 percibieron 18.504€, 19.233€ y 18.657€ respectivamente. En la en la casilla correspondiente a **Hombres\*Gr. Profesional 4**, debe reflejar 18.798€ (18.500+19.233+18.657/3)

Para identificar si existen diferencias (y su magnitud) entre las retribuciones de los trabajadores y de las trabajadoras, calcule la relación entre ambos (%M/H) dividiendo el salario promedio de las mujeres entre el salario promedio de los hombres (en cada grupo profesional) y multiplíquelo por 100. Los valores % M/H indican la equivalencia entre ambos salarios. Por ejemplo un valor de 85% significa que el salario promedio de las mujeres equivale al 85% del salario promedio de los hombres en el mismo grupo profesional (o que su salario es un 15% inferior). De forma análoga, un valor de 115% significa que el salario promedio de las trabajadoras es un 15% más alto que el de los trabajadores de ese mismo grupo profesional.

	MUJERES	HOMBRES	% M/H
Gr. Profesional 1(DIRECCION)	25.000,00	25.000,00	100%
Gr. Profesional 2 (ADMINISTRATIVO)	12.027,24	9.900,48	117%
Gr. Profesional 3 (DOCENTES)	23.958,22	0	100%

### 9. Atendiendo a los valores absolutos, identifique la situación de mujeres y hombres en relación a sus retribuciones promedio en cada grupo profesional.

	Mayor en las mujeres	Igual	Mayor en los hombres
Gr. Prof. 1.- _____	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Gr. Prof.2.- _____	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Gr. Prof. 3.- _____	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

**10. Teniendo en cuenta los valores %M/H ¿En qué grupos profesionales se producen las mayores diferencias entre salarios promedio? (los valores que más se distancian de 100)**

No hay parámetro de distinción por grupo profesional al ser grupos profesionales con única presencia mujeres en plantilla , salvo Dirección en que son parejos los salarios

**11. En caso de existir diferencias salariales ¿son similares en todos los grupos profesionales?**

- Si
- Aumenta en los grupos profesionales inferiores
- Aumenta en los grupos profesionales superiores

**Tabla 2. Retribuciones en función del concepto por Grupos Profesionales.**

Indique los salarios medios efectivamente percibidos.

Siga las instrucciones indicadas para la Tabla 1 para el cálculo de los salarios promedio y de la relación entre los salarios de las mujeres y de los hombres.

Se consideran **complementos obligatorios** los complementos específicos de puesto, turnicidad, peligrosidad, disponibilidad, etc.

Se consideran **complementos voluntarios** las comisiones, bonificaciones, pagas por objetivos. etc., que habitualmente no vienen determinadas en convenio.

Salario Base	MUJERES	HOMBRES	% M/H
Gr. Profesional 1	25.000,00	25.000,00	100%
Gr. Profesional 2	12.027,24	9.900,48	117%
Gr. Profesional 3	23.958,22	0	100%
Complementos Obligatorios	MUJERES	HOMBRES	% M/H
Gr. Profesional 1	0	0	100%
Gr. Profesional 2	0	0	100%
Gr. Profesional 3	0	0	100%
Complementos Voluntarios	MUJERES	HOMBRES	% M/H
Gr. Profesional 1	0	0	100%
Gr. Profesional 2	0	0	100%
Gr. Profesional 3	0	0	100%

**12. ¿En qué conceptos salariales se producen los mayores valores % M/H?**

	Salario base	C. Obligatorios	C. Voluntarios
Gr. Profesional. 1.- _____	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Gr. Profesional.2.- _____	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Gr. Profesional. 3.- _____	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

**13. En caso de existir diferencias, indique las posibles causas y a qué sexo afecta más:**

	MUJERES	HOMBRES
Hay más de un convenio de referencia en función de los áreas de actividad y uno de ellos contempla salarios más bajos	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
La plantilla es fruto de una fusión de organizaciones, una de ellas con mejores condiciones salariales	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
El salario es más bajo por encuadrarse en categorías inferiores dentro de un mismo grupo profesional	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Los salarios se negocian individualmente y son más altos	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Los salarios son más altos porque la antigüedad supone un peso importante dentro del salario	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Los puestos que desempeñan tienen menores complementos obligatorios	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Los puestos que desempeñan no tienen complementos obligatorios	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Los puestos que desempeñan no incluyen complementos voluntarios	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Otros (detallar): _____	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

## CUADRO DE CONCLUSIONES

De acuerdo a la información reflejada en los apartados anteriores, le pedimos que reflexione e identifique qué aspectos hay que mejorar en la situación de partida de cada uno de los ámbitos: **desequilibrios** y **diferencias** en la retribución de mujeres y hombres, **obstáculos** para la integración de la igualdad entre mujeres y hombres, **sesgos** o **carencias** en materia de igualdad entre mujeres y hombres, teniendo en cuenta las interacciones que se producen entre las prácticas de gestión y los resultados. Traslade sus respuestas al siguiente cuadro, para obtener un primer diagnóstico de la política retributiva en su organización.

¿Se garantiza la igualdad entre mujeres y hombres en la política retributiva desarrollada por la organización?	
<b>A</b>	En la regulación y la gestión:
	Si <input checked="checked" type="checkbox"/> Parcialmente <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/>
<b>B</b>	En los resultados de retribuciones de mujeres y hombres:
	Si <input checked="checked" type="checkbox"/> Parcialmente <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/>
Identifique los <b>aspectos a mejorar</b> :	

**INSTRUMENTOS DE APOYO PARA LA ELABORACIÓN  
DEL DIAGNÓSTICO DE IGUALDAD**

**FICHA Nº 7. ORDENACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO Y  
CONCILIACIÓN**

Elaborada por



### ¿Qué información recoge esta ficha

Esta ficha recoge información relativa a la política de conciliación de la vida laboral, familiar y personal en su organización y la posición de mujeres y hombres respecto a la misma. Las preguntas se han estructurado en dos bloques y un cuadro resumen que permitirá tener un primer diagnóstico respecto a estas prácticas.

### ¿Para qué sirve esa información?

El fin es aportar al diagnóstico de situación información relativa a la situación de su organización en relación a la conciliación de la vida laboral, familiar y personal de mujeres y hombres y si la gestión de esta política garantiza una igual participación de mujeres y hombres en las distintas prácticas de la organización. Esta información permitirá orientar posibles actuaciones del Plan de Igualdad.

### ¿Quién la recoge?

Habitualmente, estos datos se encuentran en los departamentos de Recursos Humanos o Personal. Su personal técnico o directivo son las personas más indicadas para recoger esta información.

### ¿Dónde puedo consultar?

- ▶ Bases de datos de personal.
- ▶ Convenio Colectivo
- ▶ Plan y/o Acuerdo de conciliación.

### ¿Cómo completo la ficha?

- ▶ Con respuestas concretas que permitan hacer una valoración adecuada conforme a la situación de su organización.
- ▶ Reflejando toda la información con respecto a una misma fecha. Se recomienda tomar como referencia años completos. Por ejemplo: 31 de diciembre de 2015.
- ▶ Utilizando los valores relativos (porcentajes) como referencia para realizar la comparación entre mujeres y hombres, salvo indicación específica.
- ▶ Siguiendo las explicaciones que facilitan la comprensión de las tablas de datos en cada apartado.

## FICHA 7. ORDENACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO Y CONCILIACIÓN

### A. Gestión de la conciliación

**1. ¿Se incluye la igualdad entre mujeres y hombres como uno de los objetivos de la gestión de la conciliación de la vida laboral, personal y familiar en su organización?**

Formalmente en la descripción de la estrategia de conciliación

De manera informal se transmite al personal que la gestiona

No se incluye como un objetivo

**2. ¿La organización tiene conocimiento de las responsabilidades familiares\* de trabajadoras y trabajadores?**

Existe con un registro completo

Sólo están recogidas las situaciones que afectan a las retenciones del IRPF

Se conocen las responsabilidades familiares de manera informal

**3. Las responsabilidades familiares ¿pueden suponer un obstáculo para desarrollar puestos de responsabilidad en la organización?** SI  NO

**En caso afirmativo, señale los motivos::**

**4. ¿Se identifican las necesidades de los trabajadores y las trabajadoras en materia de conciliación?**

Formalmente por medio de estudios periódicos

De manera informal por medio de demandas realizadas individualmente

No se identifican

**5. ¿Cuenta la organización con medidas para facilitar la conciliación?** SI  NO

**En caso afirmativo, indique qué tipo de medidas:**

Mejoras de los permisos retribuidos (recogidos en la normativa)

Mejoras de los permisos no retribuidos (recogidos en la normativa)

Medidas de flexibilidad

Servicios de atención a personas dependientes

Ayudas económicas para la atención de personas dependientes

Otras (especificar) Sello EFR 2017/2018

\* Menores, mayores y otras personas a cargo.



**6. ¿Estas medidas de conciliación se adecuan a la situación familiar y las necesidades de trabajadoras y trabajadores?**

- Si
- Parcialmente
- No
- Se desconoce

**7. ¿La organización garantiza que los trabajadores y las trabajadoras conozcan las medidas de conciliación?**

SI  NO

**En caso afirmativo, señale cómo:**

**Habiendo obtenido el sello efr con lo que garantiza su mantenimiento**

## **B. Uso de medidas**

**Tabla 1. Utilización de medidas según tipo.**

Recoja los datos referidos al último año.

Utilización de medidas de conciliación según sexo	Valores absolutos	
	MUJERES	HOMBRES
Permiso de maternidad	0	0
Permiso de paternidad	0	0
Permiso por lactancia	0	0
Reducción de jornada por cuidado de menores	0	0
Reducción jornada por cuidado de personas dependientes	0	0
Excedencia por cuidado de hijos/as menores	0	0
Excedencia por cuidado de otras personas dependientes	0	0
Flexibilidad horaria	1	0
Otras: especificar	0	0
<b>TOTAL</b>	<b>1</b>	<b>0</b>



**8. Atendiendo a estos datos, ¿cómo es el uso que se hace de las medidas de conciliación?**

El uso es mayoritario por parte de los trabajadores

El uso es mayoritario por parte de las trabajadoras

El uso es similar, pero diferente según tipo de medidas

**Especificar los motivos: Hasta el momento porque sólo han sido y son requeridas por mujeres madres de la plantilla de empleados**

**9. ¿Se fomenta el uso de las medidas de conciliación por parte del personal masculino?**

A través de medidas de información y sensibilización

A través de acciones positivas cuando los trabajadores hacen uso de las medidas

No

**10. ¿El personal directivo ha hecho uso de algunas de estas medidas de conciliación?** **SI** **NO**

**En caso afirmativo, señale qué tipo de medidas: las mismas que para el resto del personal, en concreto, reducción de jornada por atención a hijos**

**11. ¿Se fomenta el uso de las medidas de conciliación por parte del personal directivo?** **SI** **NO**

**En caso afirmativo, indique de qué manera: implantando y afianzando el sello efr con sus medidas, medidas de conciliación específicamente destinadas al tipo de personal de la empresa**

## CUADRO DE CONCLUSIONES

De acuerdo a la información reflejada en los apartados anteriores, le pedimos que reflexione e identifique qué aspectos hay que mejorar en la situación de partida de cada uno de los ámbitos: **desequilibrios** de participación de mujeres y hombres, **obstáculos** para la integración de la igualdad entre mujeres y hombres, **sesgos** o **carencias** en materia de igualdad entre mujeres y hombres, teniendo en cuenta las interacciones que se producen entre las prácticas de gestión y los resultados de participación. Traslade sus respuestas al siguiente cuadro, para obtener un primer diagnóstico de las prácticas de formación continua en su organización.

¿Se garantiza la igualdad entre mujeres y hombres en política de conciliación que se desarrolla en la organización?	
<b>A</b>	<b>En los procedimientos de gestión:</b>
	Si <input checked="" type="checkbox"/> Parcialmente <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/>
<b>B</b>	<b>En el uso de las medidas de conciliación:</b>
	Si <input checked="" type="checkbox"/> Parcialmente <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/>
Identifique los <b>aspectos a mejorar</b> : información general para convicción de toda la plantilla	

**INSTRUMENTOS DE APOYO PARA LA ELABORACIÓN  
DEL DIAGNÓSTICO DE IGUALDAD**

**FICHA N° 8. SALUD LABORAL**

Elaborada por



## Algunas cuestiones antes de empezar

### ¿Qué información recoge esta ficha

Esta ficha recoge información referente a la gestión de la prevención del a salud laboral, incluyendo la protección de la maternidad, el acoso y la violencia de género. Las preguntas se han estructurado en 4 bloques y un cuadro resumen que le permitirá tener un primer diagnóstico respecto a esta práctica de recursos humanos.

### ¿Para qué sirve esa información?

El objetivo es aportar al diagnóstico información relativa a si la gestión de la salud laboral garantiza un entorno laboral saludable y seguro tanto para las trabajadoras como para los trabajadores.

### ¿Quién la recoge?

La prevención de la salud laboral se aborda habitualmente desde los departamentos de Recursos Humanos o Personal. Asimismo, pueden ser informantes claves los Comités de Seguridad y Salud de la organización.

### ¿Dónde se puede consultar?

- ▶ Evaluación de Riesgos Laborales
- ▶ Convenio Colectivo
- ▶ Plan de Prevención de Riesgos Laborales
- ▶ Protocolos de prevención y sanción del acoso sexual y por razón de sexo

### ¿Cómo completar las fichas?

- ▶ Con respuestas concretas que permitan hacer una valoración adecuada conforme a la situación de su organización.

## FICHA 8. SALUD LABORAL

### A. ASPECTOS GENERALES DE LA GESTIÓN DE LA SALUD LABORAL

1. ¿Se incluye la igualdad entre mujeres y hombres como uno de los objetivos de la salud laboral y la prevención de riesgos laborales en su organización?

Sí, formalmente en la descripción de los procedimientos

Sí, de manera informal se indica al personal que lo lleva a cabo

No se incluye como un objetivo

2. ¿Se tienen en cuenta las diferentes necesidades de mujeres y hombres en el diseño de los puestos de trabajo? **SI**  **NO**

En caso afirmativo, señale de qué manera

3. ¿Las instalaciones y servicios de su organización están adecuados a equipos mixtos de trabajo? **SI**  **NO**

Si

En proceso

No

Detalle su respuesta: baños para mujeres y para hombres, espacios compartidos de descanso adecuados a ambos

4. ¿El personal responsable de la salud laboral posee formación en materia de igualdad entre mujeres y hombres? **SI**  **NO**

En caso afirmativo, señale la temática:

## B. PROTECCIÓN DE LA MATERNIDAD

5. ¿Se conocen los puestos y/o las actividades que pueden suponer un riesgo para las trabajadoras embarazadas o en periodo de lactancia?

Si

En proceso

No

Detalle su respuesta:

6. ¿Se contemplan medidas específicas para proteger la salud de las trabajadoras embarazadas o durante el periodo de lactancia?

SI

NO

En caso afirmativo, señale las medidas:

7. ¿Se garantiza que las trabajadoras conocen los riesgos que el desempeño de su puesto puede suponer para su salud en dichos periodos?

SI

NO

En caso afirmativo, señale cómo se garantiza:

## C. ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

8. ¿Se han adoptado medidas para la prevención de situaciones de acoso sexual o de acoso por razón de sexo?

SI

NO

En caso afirmativo, detalle cuáles:

9. ¿Existen o han existido situaciones de acoso?

SI

NO

En caso afirmativo, detalle las medidas adoptadas:

**10. ¿Existe algún protocolo en la organización que establezca las actuaciones a desarrollar ante una posible situación de acoso (cauces de denuncia, procedimientos, etc.)?**

- Regulado en un protocolo específico y detallado
- Están regulados algunos aspectos en el convenio/acuerdo de organización
- Está en proceso de elaboración
- No existe

**11. ¿Se garantiza la privacidad de la víctima?**

SI  NO

En caso afirmativo, indique cómo:

**12. ¿Existe un equipo (o personas) destinado a la atención de las situaciones de acoso?**

SI  NO

En caso afirmativo, indique composición:

**13. ¿Se facilita formación específica para el tratamiento de estos casos?**

SI  NO

En caso afirmativo, señale personas destinatarias y contenidos:

**14. ¿Están penalizadas las situaciones de acoso sexual o acoso por razón de sexo?**

SI  NO

En caso afirmativo, indique cómo:

**15. ¿Se garantiza que la plantilla conoce el procedimiento de actuación ante estas situaciones?**

SI  NO

En caso afirmativo, señale los mecanismos:

## D. VIOLENCIA DE GÉNERO

16. ¿Se garantiza que las trabajadoras conocen sus derechos en caso de ser víctimas de violencia de género?

SI

NO

En caso afirmativo, indique los mecanismos:

17. ¿Se garantiza el disfrute de los derechos en el ámbito laboral de las víctimas de violencia de género?

SI

NO

En caso afirmativo, indique de qué modo:

18. ¿Se garantiza la privacidad de la víctima?

SI

NO

En caso afirmativo, indique cómo:



## CUADRO DE CONCLUSIONES

De acuerdo a la información reflejada en los apartados anteriores, le pedimos que reflexione e identifique qué aspectos hay que mejorar en la situación de partida de cada uno de los ámbitos: **obstáculos** para la integración de la igualdad entre mujeres y hombres, **sesgos** o **carencias** en materia de igualdad entre mujeres y hombres. Traslade sus respuestas al siguiente cuadro, para obtener un primer diagnóstico de las prácticas de formación continua en su organización.

<b>A</b>	¿Está integrada la igualdad entre mujeres y hombres en la gestión de la prevención de la salud laboral?
	Si <input type="checkbox"/> Parcialmente <input checked="" type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/>
	Identifique los <b>aspectos a mejorar</b> : que estuviere integrada de forma expresa por la empresa, no solo por la obligatoria inclusión por convenio o por prevención riesgos laborales
<b>B</b>	¿Está protegida la salud de las trabajadoras embarazadas y/o en periodo de lactancia?
	Si <input type="checkbox"/> Parcialmente <input type="checkbox"/> No <input checked="" type="checkbox"/>
	Identifique los <b>aspectos a mejorar</b> :
<b>C</b>	¿Se garantiza un entorno de trabajo libre de acoso?
	Si <input type="checkbox"/> Parcialmente <input checked="" type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/>
	Identifique los <b>aspectos a mejorar</b> : que constare de forma expresa
<b>D</b>	¿Se garantiza la protección de las trabajadoras víctimas de violencia de género?
	Si <input type="checkbox"/> Parcialmente <input checked="" type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/>
	Identifique los <b>aspectos a mejorar</b> : igualmente algún tipo de garantía específica dado que no lo hay lo que no significa no se cubra sobre todo si se diere algún caso

**INSTRUMENTOS DE APOYO A LA ELABORACIÓN DEL  
DIAGNÓSTICO DE IGUALDAD**

**FICHA Nº 9. MODELO DE INFORME DE DIAGNÓSTICO**

Elaborado por



## Algunas cuestiones antes de empezar

### ¿Qué información recoge esta ficha

Esta ficha ofrece un esquema para la elaboración del informe de diagnóstico. Se estructura en 4 grandes bloques; un primer bloque introductorio, un segundo bloque de caracterización de la organización, el tercer bloque con el análisis realizado a partir de la información recogida en las Fichas 1 a 8 y un bloque final de conclusiones con la situación de la organización en materia de igualdad entre mujeres y hombres y los aspectos a mejorar que se derivan del análisis realizado.

### ¿Para qué sirve esa información?

Su finalidad es proporcionar una visión integrada de la situación de la organización en materia de igualdad entre mujeres y hombres, aportando la información necesaria para definir las medidas y/o el Plan de Igualdad.

### ¿Quién la recoge?

Participarán las personas que han tomado parte en el proceso de autodiagnóstico junto al Grupo de Trabajo impulsor del Plan de Igualdad.

### ¿Dónde puedo consultar?

La principal fuente de información son las Fichas de Apoyo para la elaboración del Diagnóstico (Fichas 1 a 8).

### ¿Cómo completo las fichas?

- ▶ Siguiendo las explicaciones que facilitan la comprensión de los contenidos en cada apartado.

## FICHA 9. MODELO DE DIAGNÓSTICO

### 1. INTRODUCCIÓN

<b>Objeto del diagnóstico</b>	proporcionar una visión integrada de la situación de la organización en materia de igualdad entre mujeres y hombres
<b>Fecha de realización del diagnóstico</b>	30 de Enero de 2017
<b>Fecha de referencia de los datos analizados</b>	2017 a 2013

### 2. CARACTERÍSTICAS DE LA ORGANIZACIÓN

<b>Nombre o Razón Social</b>	Escuela Superior de Empresas ATC Gijón
<b>Forma Jurídica</b>	Sociedad Limitada
<b>Sector de Actividad</b>	Formación
<b>Fecha de Constitución</b>	01 de Octubre de 2000
<b>Nº de Centros</b>	1
<b>Localización de los Centros</b>	c/ Dindurra 21, Bajo, 33202, Gijón - ASTURIAS

### 3. ANALISIS DE DATOS

Incorpore en cada apartado la información recogida en las Fichas correspondientes, según se indica.

#### 3.1. Compromiso con la igualdad (Ficha 1)

Se lleva a la practica tal compromiso pero como una cuestión casual, producto de la propia condición y funcionamiento de la empresa, no con consciencia de tal tratamiento, menos aun de un 'compromiso' adquirido.

#### 3. 2. Situación de mujeres y hombres en la organización (Ficha 2)

La presencia en mayoritariamente femenina, en Grupo de Docentes es de hecho absoluta en mujeres trabajadoras, por lo que su situación no solo es igualitaria sino claramente preferente, ahora bien lo es por la carga de trabajo de la empresa, no lo es por una política específica en cuestión de género o de igualdad mujeres y hombres.

### **3.3. Acceso a la Organización. Reclutamiento y Selección (Ficha 3)**

En términos de igualdad es óptimo el tratamiento que desde ATC se le da, cierto es que la principal razón es el trabajo y currículum, esto es que la selección se hace determinada por las aptitudes, con total independencia del género, con lo positivo o negativo que ello pueda tener

### **3. 4. Formación Continua (Ficha 4)**

ATC tiene a disposición de la plantilla programas de Formación tanto externos como internos. Hasta este momento han sido utilizados solo por personal mujer, son quienes lo han solicitado y han realizado

### **3. 5. Promoción y Desarrollo Profesional (Ficha 5)**

No hay programas de desarrollo o promoción, por la configuración de la empresa, su actividad se dirige a una plantilla cerrada y concreta de puestos adecuados a la producción de la misma, por lo que no hay ni se oreen por la innecesidad de los mismos

### **3. 6. Política Retributiva (Ficha 6)**

Los datos arrojan la coherencia señalada a lo largo de las fichas de diagnóstico, la retribución es en función de contrato y de empleo, es decir, al margen de si es mujer u hombre.

En el Grupo Dirección, que es mixto, la retribución es pareja, equilibrada entre mujeres y hombres, y en el resto de grupos no hay parámetro dado no hay grupos mixtos en igualdad de contrato y funciones laborales

### **3. 7. Ordenación del Tiempo de Trabajo y Conciliación (Ficha 7)**

ATC tiene implantado el sello Efr, en materia de conciliación tiene pues un catálogo de medidas que mensualmente analiza y gestiona, ello significa una ordenación de tiempo y trabajo con alta sensibilización por la conciliación familiar de trabajadoras y trabajadores

### **3. 8. Salud Laboral (Ficha 8)**

En este punto no hay consideración más allá de lo exigido en prevención de riesgos laborales y la legislación al efecto, no hay tratamiento de género a favor o en contra

### **3. 9. Otros Contenidos**

Señalar la falta de tratamiento específico no es algo negativo en ATC en términos de igualdad, antes bien deja manifiesto que un equipo mayoritariamente femenino genera actuaciones positivas y de igualdad por defecto, a su vez un entorno de sensibilización positivo ante las normales necesidades o situaciones de las mujeres en términos personales y profesionales

#### 4. CONCLUSIONES

Analice la situación de la organización y los aspectos a mejorar en cada uno de los indicadores de acuerdo con la información recogida en las fichas de diagnóstico

INDICADOR DE IGUALDAD	SITUACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN	ASPECTOS DE MEJORA
Compromiso con la igualdad	OPTIMO	TRATAMIENTO CONSCIENTE
Situación en la organización	ALTAMENTE OPTIMO	TRATAMIENTO CONSCIENTE
Acceso	OPTIMO	TRATAMIENTNO CONSCIENTE
Formación continua	OPTIMO	TRATAMIENTO CONSCIENTE
Promoción y desarrollo profesional	-	INTRODUCCION (complicado por tipo actividad)
Política Retributiva	OPTIMO	TRATAMIENTO CONSCIENTE
Ordenación del tiempo de trabajo y conciliación	ALTAMENTE OPTIMO	EN PROCESO
Salud laboral	-	INTRODUCCION

Firma del Diagnostico.



Se declara que todos los datos aportados y analizados, se corresponden con la imagen real de la organización



En Gijón a 30 Enero de 2017, ATC



## CUESTIONARIO PARA LA PLANTILLA

EMPRESA: \_\_\_\_\_

FECHA DE REALIZACIÓN: \_\_\_\_/\_\_\_\_/\_\_\_\_

Con objeto de optimizar la gestión de los recursos humanos a través de la integración de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, estamos desarrollando un Diagnóstico que dará pie a un Plan de Igualdad para mejorar la gestión de los recursos humanos promoviendo la igualdad de oportunidades entre los trabajadores y las trabajadoras.

Sus opiniones son de suma importancia y facilitarán la elaboración del diagnóstico y posterior diseño del Plan de Igualdad. Por tratarse de un cuestionario de opiniones, le agradeceríamos que contestara a cada una de las cuestiones planteadas con la mayor sinceridad. Te agradecemos tu colaboración y garantizamos el anonimato y confidencialidad de todas tus respuestas.

MUJER

HOMBRE

Considera usted que en esta empresa:	SI	NO	NO SÉ
¿Se tiene en cuenta la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres?			
¿Tienen mujeres y hombres las mismas posibilidades de acceso en el proceso de selección de personal?			
¿Acceden por igual hombres y mujeres a la formación ofrecida por la empresa?			
¿Promocionan trabajadoras y trabajadores por igual?			
¿Cobra menos que su compañero/a?			
¿Se favorece la conciliación de la vida familiar, personal y laboral?			
¿Se conocen las medidas de conciliación disponibles?			
¿Sabría qué hacer o a quién dirigirse en caso de sufrir acoso sexual en el lugar de trabajo?			
¿Es necesario un Plan de Igualdad?			

Enumere sus sugerencias con relación a:	
¿Qué necesidades identifica en su empresa que el Plan debiera contener?	<ul style="list-style-type: none"> <li>•</li> <li>•</li> <li>•</li> <li>•</li> <li>•</li> </ul>
¿Qué medidas podría adoptar la empresa para promover la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres?	<ul style="list-style-type: none"> <li>•</li> <li>•</li> <li>•</li> <li>•</li> <li>•</li> </ul>
¿Cómo se puede facilitar el desarrollo del Plan?	<ul style="list-style-type: none"> <li>•</li> <li>•</li> <li>•</li> <li>•</li> <li>•</li> </ul>
Otras sugerencias	<ul style="list-style-type: none"> <li>•</li> <li>•</li> <li>•</li> <li>•</li> <li>•</li> <li>•</li> </ul>

FASE DE COMPROMISO	
1	¿Se ha redactado y firmado el documento de compromiso de la dirección de la empresa con igualdad?
2	¿Se ha comunicado a la plantilla, a través de documento escrito, que la empresa está elaborando un Plan de Igualdad y los objetivos del mismo?
3	¿Se ha creado un Comité de Igualdad paritario, en el que haya personas de distintos niveles y puestos en la organización?
4	¿Ha participado la representación de trabajadoras y trabajadores de la empresa, en el diagnóstico y en la elaboración de medidas de actuación para el Plan de Igualdad?
FASE DIAGNÓSTICO	
5	¿Se ha recogido información cuantitativa desagregada por sexo, relativa a:
5.a	a. Procedimientos selección de acceso al empleo: reclutamiento y selección
5.b	b. Formación y desarrollo profesional
5.c	c. Promoción y carrera profesional
5.d	d. Acoso sexual o por razón de género
5.e	e. Políticas de retribución salarial
5.f	f. Políticas de contratación
5.g	g. Conciliación vida laboral y personal
5.h	h. Otros: Especificar
6	¿Se ha realizado y analizado los datos de la encuesta anónima a las personas de la empresa, para saber su opinión sobre la situación de igualdad en la empresa?
7	¿Se ha realizado alguna entrevista personal o dinámica de grupo a personas de la empresa, elegidas aleatoriamente para obtener información sobre la situación de igualdad de oportunidades percibida, opiniones y actitudes del personal?
8	Se han analizado los puntos fuertes y áreas de mejora en igualdad, por áreas de actuación:
8.a	a. Lenguaje y comunicación no sexista
8.b	b. Participación igualitaria en puestos de trabajo
8.c	c. Presencia de mujeres en cargos de responsabilidad
8.d	d. Conciliación vida laboral y personal
8.e	e. Perspectiva de género en los procesos y decisiones de la empresa
8.f	f. Igualdad retributiva de hombres y mujeres
8.g	g. Procesos de acceso al empleo
8.h	h. Desarrollo profesional (formación y promoción)
8.i	i. Otros: especificar
FASE DE DISEÑO DEL PLAN DE IGUALDAD	
9	¿Se han establecido los objetivos del plan genéricos y específicos, de acuerdo al análisis de las áreas de mejora y obstáculos encontrados, para la igualdad de oportunidades en la empresa?
10	¿Se han establecido las áreas prioritarias de actuación?
11	¿Se han establecido un listado de acciones a desarrollar, siguiendo estos pasos?:
11.a	a. Se ha marcado el objetivo que se pretende con cada acción
11.b	b. Se ha realizado una descripción de la acción
11.c	c. Se han establecido pasos a seguir
11.d	d. Se ha detallado las personas destinatarias a las que va dirigida la acción

<b>11.e</b>	e. Se ha asignado una persona responsable para la implantación de la medida
<b>11.f</b>	f. Se han indicado los recursos materiales necesarios
<b>11.g</b>	g. Se ha asignado un presupuesto para la acción
<b>11.h</b>	h. Se detalla cómo se difundirá la acción a toda la plantilla
<b>11.i</b>	i. Se ha temporalizado
<b>11.j</b>	j. Se han establecido indicadores que servirán para saber si se ha logrado o no el objetivo
<b>FASE DE EVALUACIÓN</b>	
<b>12</b>	¿Se ha determinado el tiempo de vigencia del plan?
<b>13</b>	¿Recoge el plan información, sobre cada cuanto tiempo se va a reunir el comité de igualdad, para hacer seguimiento del mismo?
<b>14</b>	¿Hay una fecha de revisión de cada una de las medidas?
<b>15</b>	¿Hay una persona responsable de su revisión y de asegurarse su cumplimiento?
<b>16</b>	¿Hay establecida alguna forma de seguimiento y evaluación del plan?
<b>17</b>	¿Se han diseñado indicadores objetivos que permitan saber el grado de cumplimiento de las medidas del plan?
	<a href="#">Volver a resultados</a>

SÍ/NO
SÍ
SÍ
NO
SÍ
SÍ/NO
SÍ
SÍ
SÍ
SÍ
SÍ
SÍ
SÍ
NO
NO
SÍ
SÍ
SÍ
SÍ
SÍ
SÍ
SÍ
SÍ
SÍ/NO
SÍ
NO
SÍ
SÍ
NO
SÍ

NO
NO
NO
SÍ
NO
NO
SÍ/NO
SÍ
NO
NO
SÍ
SÍ
SÍ