



# MODELO DE INFORME DE DIAGNÓSTICO

DOCUMENTO N°14

## INFORME DE DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN EN MATERIA DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES DE LA EMPRESA [INDICAR RAZÓN SOCIAL]

### INTRODUCCIÓN

Breve referencia al concepto de “diagnóstico de igualdad” y su definición legal, así como cualquier otra consideración general que la organización quiera poner de manifiesto en cuanto a su realización.

A continuación, se presenta un ejemplo de texto de introducción:

*Se entiende por diagnóstico el proceso de recogida y análisis detallado de la información necesaria para medir y evaluar, a través de indicadores cuantitativos y cualitativos en, al menos, cada una de las materias previstas en el artículo 46.2 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, con el fin de detectar aquellas desigualdades o discriminaciones directas o indirectas que, por razón de sexo, pudieran existir en la empresa y, en general, cualesquiera obstáculos que impidan o dificulten la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el mismo.*

*Así, el objeto de este documento es facilitar a los miembros de la Comisión Negociadora de Igualdad la información necesaria que permita a la empresa de [indicar razón social] contar con un diagnóstico de situación en materia de igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral, obteniendo una radiografía que facilite elaborar posteriormente un Plan de Igualdad acorde a las necesidades y realidades que en esta materia vive la corporación y el personal a su servicio, y que introduzca la perspectiva de género en todas sus actuaciones.*

*De este modo, basándose en datos objetivos, la Comisión Negociadora podrá definir, acordar y planificar acciones concretas que permitan eliminar o minimizar al máximo las posibles desigualdades existentes.*

*Con ello, se da cumplimiento al artículo 46 de la ley Orgánica 3/2007 que define un Plan de Igualdad como “un conjunto ordenado de medidas adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendente a alcanzar en la empresa la igualdad*

*de trato de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo”.*

*Este documento se corresponde con el Diagnóstico de situación mencionado en dicho artículo, que tiene que facilitar la definición de “ese conjunto ordenado de medidas” basándose en un análisis de los datos que permita llegar a conclusiones justificadas con instrumentos probatorios.*

## OBJETIVOS DEL DIAGNÓSTICO

Este apartado contendrá la enumeración de los objetivos que se pretenden alcanzar con la elaboración del diagnóstico de igualdad en la empresa.

Estos objetivos pueden ser:

- ✓ *Obtener información precisa, con datos desagregados por sexo, de la estructura de la organización, procesos técnicos y condiciones laborales de mujeres y hombres en la empresa.*
- ✓ *Estimar la magnitud de las desigualdades, diferencias, desventajas, dificultades y obstáculos, existentes o que puedan existir en la compañía, para conseguir la igualdad efectiva.*
- ✓ *Servir de fundamento para el diseño y establecimiento de las medidas que, en su caso, deban adoptarse para eliminar las desigualdades y brechas de género detectadas, cumpliendo así con la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.*
- ✓ *Obtener información pormenorizada, desagregada por sexo, que permita establecer prioridades en la adopción de dichas medidas, así como los criterios necesarios para evaluar su cumplimiento.*

Y otros que la empresa determine teniendo en cuenta la finalidad del diagnóstico a realizar.

## METODOLOGÍA

Incluir referencia al proceso de elaboración del diagnóstico mencionando:

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

## INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA

Incluir una breve referencia a la presencia de las mujeres en el sector de actividad en que se incluye la empresa y su evolución.

## INFORMACIÓN BÁSICA DE LA EMPRESA

Se incluirá información de la empresa: datos de contacto, actividad, dimensión, organización de la gestión de personas...<sup>1</sup>

DATOS DE LA EMPRESA	
Razón social	
NIF	
Domicilio social	
Forma jurídica	
Año de constitución	

<sup>1</sup> En los casos de plan de igualdad de grupo de empresa el diagnóstico y el informe se realizarán de forma independiente para cada una de las empresas del grupo a las que se aplique el plan de igualdad.

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

Representación Legal de Trabajadores y Trabajadoras	Mujeres		Hombres		Total	
---	---------	--	---------	--	-------	--

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

## ORGANIGRAMA

Incluir gráfico de la estructura organizativa de la empresa.

## ANÁLISIS CUANTITATIVO DE LA PLANTILLA

En este apartado se presenta un resumen de las principales conclusiones obtenidas a partir del análisis de datos cuantitativos de las trabajadoras y trabajadores que permiten hacer una descripción de la situación actual desagregada por sexo de la empresa e identificación de aspectos como:

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

## ANÁLISIS DE IGUALDAD POR MATERIAS

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

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

### ◆ Procesos de selección y contratación

[Incluir datos y análisis de género correspondiente]

### ◆ Formación

[Incluir datos y análisis de género correspondiente]

### ◆ Promoción profesional

[Incluir datos y análisis de género correspondiente]

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

[Incluir datos y análisis de género correspondiente]

### ◆ Ejercicio responsable de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral

[Incluir datos y análisis de género correspondiente]

### ◆ Retribuciones

[Incluir datos y análisis de género correspondiente]

### ◆ Infrarrepresentación femenina

[Incluir datos y análisis de género correspondiente]

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

[Incluir datos y análisis de género correspondiente]

◆ **Otras materias de análisis**

[Incluir datos y análisis de género correspondiente]

## CONCLUSIONES

En el apartado – como conclusiones - se recogerán como resumen final:

- Principales problemas, dificultades y brechas de género detectadas.
- Ámbitos prioritarios de actuación.
- Propuestas generales de actuación (cuyo desarrollo en detalle se abordará en el Plan de Igualdad).

## EJEMPLO

A modo de ejemplo, a continuación, se presenta el índice de contenidos del diagnóstico de una empresa real:

1. INTRODUCCIÓN
2. OBJETIVOS DEL DIAGNÓSTICO
3. METODOLOGÍA
4. DATOS GENERALES DE LA EMPRESA
5. CARACTERÍSTICAS DE LA REPRESENTACIÓN LEGAL DE LA PLANTILLA
6. ANÁLISIS CUANTITATIVO
  1. Distribución de la plantilla por sexo
  2. Distribución de la plantilla por edad
  3. Distribución de la plantilla por nivel de formación
  4. Distribución de la plantilla por antigüedad
  5. Distribución de la plantilla por tipo de contratación



6. Distribución de la plantilla por tipo de jornada
  7. Distribución de la plantilla según categorías profesionales
  8. Distribución de la plantilla según puestos
  9. Distribución de la plantilla según tipo de responsabilidades familiares
7. RESULTADOS DE LA ENCUESTA DIRIGIDA A LA PLANTILLA
  8. CONCLUSIONES