



# HOJA ESTADÍSTICA DEL PLAN DE IGUALDAD

DOCUMENTO N°17

## 1. DATOS DEL PLAN DE IGUALDAD

El presente Plan de Igualdad es **voluntario/obligatorio** por **disposición legal/convenio colectivo aplicable/sustitución de sanciones accesorias**.

1. ¿El Plan se ha pactado con la representación de las personas trabajadoras?
  - a. Sí, con la totalidad
  - b. Sí, con la mayoría
  - c. Sí, pero solo con una parte minoritaria de la misma
  - d. No, el Plan no ha sido pactado
  
2. ¿Es el primer Plan de Igualdad?
  - a. Sí
  - b. No
  
3. La vigencia del Plan de Igualdad es de **XX/XX/XXXX** hasta el **XX/XX/XXXX**
  
4. ¿Se ha pactado el procedimiento de revisión del Plan?
  - a. Sí
  - b. No

## 2. DATOS DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA

**Fecha de Constitución de la Comisión Negociadora: DD/MM/AAAA**

**Fecha de firma del Plan de Igualdad: DD/MM/AAAA**

**En representación de las personas trabajadoras ha negociado:**

- Las secciones sindicales de la empresa
- El Comité de empresa o los/las delegados/as de personal
- La comisión sindical

**Composición de la representación de las personas trabajadoras:**

<b>Afiliación de los/as representantes y/o centrales sindicales intervinientes</b>	<b>Núm. Total de representantes</b>	<b>Núm. De mujeres</b>	<b>Núm. De hombres</b>

**Composición de la representación empresarial:**

<b>Cargo en la empresa</b>	<b>Núm. Total de representantes</b>	<b>Núm. De mujeres</b>	<b>Núm. De hombres</b>

**¿Han suscrito el plan todas las personas participantes en la negociación? **Sí/No****  
**En caso negativo indicar:**

<b>Organizaciones que no han firmado</b>	<b>Núm. Total de representantes</b>	<b>Núm. De mujeres</b>	<b>Núm. De hombres</b>

1. ¿Tienen formación y/o experiencia en materia de igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral las personas que integran la comisión negociadora?
  - a. Sí
  - b. No
  
2. ¿Las personas integrantes de la Comisión Negociadora han recibido formación en materia de igualdad entre hombres y mujeres en el ámbito laboral, por parte de la empresa, con carácter previo a la realización del diagnóstico y a la negociación del Plan de Igualdad?
  - a. Sí
  - b. No

**3.** La comisión negociadora ¿ha contado con apoyo y asesoramiento externo especializado en materia de igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral?

**a.** No

**b.** Sí

**i.** De organizaciones sindicales

**ii.** De organizaciones empresariales

**iii.** De consultoría externa

**iv.** De la Administración Pública

**1.** Del Servicio de Asesoramiento de Planes y Medidas de Igualdad del Instituto de las Mujeres.

**2.** De otras administraciones

**4.** ¿Durante el proceso de negociación del Plan se ha acudido a la comisión paritaria del convenio o a órganos de solución autónoma de conflictos laborales para resolver las discrepancias existentes?

**a.** No

**b.** Sí

**i.** A la comisión paritaria del convenio

**ii.** A los órganos de solución autónoma de conflictos laborales

**iii.** A ambos

### **3. DATOS RELATIVOS AL DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN**

**1.** ¿Se han incorporado en el diagnóstico materias adicionales a las recogidas en el artículo 46 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres?

- a. No
- b. Sí
  - i. Salud laboral desde una perspectiva de género
  - ii. Violencia de género
  - iii. Lenguaje y comunicación no sexista
  - iv. Otras... (indicar)

2. Para realizar el diagnóstico en materia salarial, la comisión negociadora ha contado con:

- a. Auditoría salarial de la empresa
  - i. Sí
  - ii. No
- b. Registro salarial
  - i. Sí
  - ii. No

3. ¿Se alcanzó consenso entre las partes en el diagnóstico de situación?

- a. Sí
- b. No

Indíquese a continuación cuáles de las siguientes materias han sido objeto de negociación en base al resultado del diagnóstico realizado, y en relación con cuáles de ellas se han adoptado medidas en el Plan:

<b>MATERIAS</b>	<b>NEGOCIADAS</b>	<b>ADOPCIÓN DE MEDIDAS</b>
Proceso de selección y contratación	Sí/No	Sí/No
Clasificación profesional		
Formación		
Promoción profesional		
Tiempo de trabajo/Medidas de conciliación		
Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral		

Infrarrepresentación femenina		
Retribuciones		
Prevención del acoso por razón de sexo		
Salud laboral desde una perspectiva de género		
Violencia de género		
Comunicación inclusiva		
Otras /Especificar		

4. El informe de diagnóstico que incorpora el Plan es...

- a. Un informe de conclusiones
- b. Un diagnóstico completo

#### **4. CONTENIDO DEL PLAN DE IGUALDAD**

##### **4.1. MEDIDAS DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN**

5. ¿Se incluye la implantación de sistemas objetivos de selección de personal y contratación?

- c. Sí
- d. No

2. ¿Se establece la participación de la representación de las personas trabajadoras en los procesos de selección de personal?

- a. Sí
- b. No

3. En los procesos de selección de nuevo personal ¿está previsto que en idénticas condiciones de idoneidad se tenga en cuenta a las personas del sexo infrarrepresentado en el grupo profesional o puesto que se vaya a cubrir?

- a. Sí
  - b. No
4. ¿Se incorpora alguna medida de acción positiva para que, en idénticas condiciones de idoneidad, tengan preferencia las personas del sexo infrarrepresentado para el acceso a la jornada a tiempo completo o a la contratación indefinida?
- a. No
  - b. Sí
    - i. En la conversión de contratos a tiempo parcial en jornada completa
    - ii. En la transformación de contratos temporales en indefinidos

#### 4.2. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

1. ¿Se establece como objetivo en el Plan de Igualdad la presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos los niveles de la empresa?
- a. Sí
  - b. No
2. ¿El plan incorpora medidas frente a la segregación laboral entre mujeres y hombres?
- a. No
  - b. Sí, estas medidas se dirigen a corregir
    - i. La segregación ocupacional
    - ii. La segregación vertical
3. ¿Se incorporan medidas correctoras en la valoración de puestos de trabajo para garantizar un sistema de clasificación profesional neutro, libre de sesgos de género?

- a. Sí
- b. No

4. ¿Se pacta la implantación de sistemas objetivos de valoración del trabajo que permitan la evaluación periódica del encuadramiento profesional?

- a. Sí
- b. No

### **4.3. FORMACIÓN**

1. ¿El Plan de Igualdad contempla una formación específica para el personal directivo y de mandos intermedios en materia de igualdad?

- a. Sí
- b. No

2. ¿Se planifica la formación en la empresa desde la perspectiva de género?

- a. Sí
- b. No

3. ¿Se incluyen en las acciones formativas módulos específicos de igualdad de género?

- a. Sí
- b. No

4. ¿Se establece el acceso prioritario de las trabajadoras a acciones formativas que fomenten su inserción en áreas de trabajo masculinizadas?

- a. Sí
- b. No



5. ¿Se establece que la formación será impartida dentro de la jornada laboral?
- a. Sí
  - b. No
6. ¿Se prevé en el Plan de Igualdad la adaptación del horario de las acciones formativas para garantizar la asistencia de las personas trabajadoras con reducción de jornada?
- a. Sí
  - b. No

#### **4.4. PROMOCIÓN PROFESIONAL**

1. ¿Se incluye en el Plan la implantación de sistemas objetivos de promoción profesional?
- a. Sí
  - b. No
2. En los procesos de promoción profesional, ¿está previsto que en idénticas condiciones de idoneidad tengan preferencia las trabajadoras para cubrir puesto en áreas o grupos masculinizados?
- a. Sí
  - b. No
3. ¿Se proponen medidas en el plan en aras a promover que haya candidaturas femeninas en los procesos de promoción profesional, para fomentar la representación equilibrada de mujeres y hombres en la empresa?

- a. Sí
- b. No

4. ¿Se establecen medidas específicas para promocionar a mujeres en puestos de:

- a. Mandos intermedios: sí/no
- b. Dirección: sí/no

#### **4.5. EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL**

1. ¿Se prevé en el Plan la implantación de puestos de trabajo que se desarrollen a distancia o existen ya en la empresa esta modalidad?

- a. No
- b. Sí. En caso afirmativo, ¿se ha previsto en el Plan alguna medida que tenga por objetivo, en relación al trabajo a distancia, evitar la perpetuación de roles o fomentar la corresponsabilidad entre mujeres y hombres?
  - i. Sí
  - ii. No

2. ¿Se han previsto en el Plan medidas para garantizar el derecho a la desconexión digital?

- a. Sí
- b. No

3. ¿Contempla medidas de flexibilidad horaria en la entrada, salida o durante el tiempo de comida, que faciliten la conciliación?

- a. Sí
- b. No

4. ¿Se establece una bolsa horaria o días personales de libre disposición?
  - a. Sí
  - b. No
  
5. ¿Se mejora la regulación de los permisos retribuidos respecto a la normativa vigente para facilitar la conciliación?
  - a. No
  - b. Sí,
    - i. Se flexibiliza su uso
    - ii. Se amplía el permiso
    - iii. Se pactan nuevos permisos
  
6. ¿Se incorporan medidas que fomenten la corresponsabilidad de los trabajadores varones?
  - a. No
  - b. Sí. En caso afirmativo, describa la(s) medida(s)

#### **4.6. RETRIBUCIONES**

1. ¿Se prevé revisar los complementos salariales, extrasalariales, incentivos, beneficios sociales, etc. para que respondan a criterios objetivos y neutros y se garantice el principio de igualdad retributiva?
  - a. Sí
  - b. No
  
2. ¿Se incorporan medidas de acción positiva para reducir o eliminar la brecha salarial de género?

- a. No
- b. Sí. En caso afirmativo, transcriba literalmente las mismas

#### **4.7. PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO**

**1.** ¿El Plan incluye un protocolo de actuación en materia de acoso en el trabajo?

- a. No
- b. Sí. En caso afirmativo:
  - i. Tipos de acoso contemplados expresamente en el protocolo:
    - a. Acoso sexual
    - b. Acoso por razón de género
  - ii. ¿Garantiza el procedimiento establecido en el protocolo la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas afectadas por el acoso?
    - a. Sí
    - b. No
  - iii. ¿Se crea un órgano paritario para tratar los casos de acoso contemplados?
    - a. Sí
    - b. No
  - iv. ¿Se prevé asesoramiento o apoyo profesional psicológico y/o médico a las víctimas de acoso?

- a. Sí
- b. No

#### **4.8. DERECHOS LABORALES DE LAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO**

1. ¿Se establecen medidas de sensibilización sobre violencia de género?
  - a. Sí
  - b. No
  
2. ¿Existe una formación específica para el personal de recursos humanos sobre los derechos de las víctimas de la violencia de género?
  - a. Sí
  - b. No
  
3. ¿Se establecen los términos para el ejercicio de los derechos de reducción de jornada, reordenación del tiempo de trabajo, la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo, reconocidos legalmente, a las víctimas de violencia de género?
  - a. Sí
  - b. No
  
4. ¿Se prevé asesoramiento o apoyo profesional psicológico y/o médico a las víctimas de violencia de género?
  - a. Sí
  - b. No

**5.** ¿Se amplían los derechos laborales legalmente establecidos para las víctimas de violencia de género?

- a.** Sí
- b.** No

**6.** ¿Se incorporan otras medidas, adicionales a las que contempla la normativa vigente?

- a.** No
- b.** Sí. En caso afirmativo, transcriba literalmente la(s) misma(s)

#### **4.9. COMUNICACIÓN, INFORMACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN**

**1.** ¿Se establecen medidas específicas sobre comunicación no sexista e inclusiva?

- a.** Sí
- b.** No

**2.** ¿Se han definido medidas de difusión e información a la plantilla sobre el Plan de Igualdad?

- a.** Sí
- b.** No

**3.** ¿Se han definido acciones de sensibilización a la plantilla en materia de igualdad entre mujeres y hombres?

- a.** Sí
- b.** No

## 5. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN

1. ¿Se fija un calendario a seguir para la implantación de cada medida del Plan?
  - a. Sí
  - b. No
  
2. ¿Se fijan objetivos concretos a conseguir con las medidas del Plan?
  - a. Sí
  - b. No
  
3. ¿Se incorpora un sistema de indicadores para realizar el seguimiento?
  - a. No
  - b. Sí. En caso afirmativo, son:
    - i. Cuantitativos
    - ii. Cualitativos
  
4. ¿Se establecen específicamente las personas/puestos/niveles jerárquicos responsables de la implantación y seguimiento del Plan?
  - a. Sí
  - b. No
  
5. ¿Se prevén la composición y atribuciones del órgano paritario de vigilancia y seguimiento del Plan?
  - a. Sí
  - b. No

6. ¿Se prevé el recurso a los correspondientes sistemas de solución de conflictos laborales en caso de discrepancia sobre el cumplimiento o en caso incumplimiento de las medidas contempladas en el Plan?

a. Sí

b. No

7. ¿Se contempla un procedimiento específico para la revisión de las medidas, en función de los resultados de las evaluaciones, para facilitar el cumplimiento de los objetivos?

a. Sí

b. No

8. ¿Se prevé la realización de informes de seguimiento?

a. Sí

b. No

## 6. ANEXOS

CENTROS	Nº PERSONAS TRABAJADORAS
<b>TOTAL</b>	