



PLAN DE IGUALDAD

FASE II

La **Fase 2. Realización del diagnóstico** está acompañada de la siguiente documentación:

ANEXO III. Modelo de ficha de identificación de la empresa

ANEXO IV. Modelo de cuestionarios sobre políticas de gestión de personal

ANEXO V. Modelo de cuestionario para la dirección

ANEXO VI. Modelo de cuestionario para la plantilla

ANEXO VII. Modelo de informe diagnóstico

Herramienta de análisis cuantitativo de la plantilla por sexo, que incluye tres archivos:

- **Herramienta de análisis, que deberá cumplimentar cada empresa con sus datos.**
- **Ejemplo de Herramienta de análisis, proporciona un ejemplo de uso a partir de una empresa tipo.**
- **Guía de uso que explica el procedimiento para su cumplimentación.**



ANEXO III. Ficha de identificación de la empresa

Datos de la Empresa

Razón social	
NIF	
Domicilio social	
Forma jurídica	
Año de constitución	

Responsable de la Entidad

Nombre	
Cargo	
Telf.	
e-mail	

Responsable de Igualdad

Nombre	
Cargo	
Telf.	
e-mail	

ACTIVIDAD

Sector Actividad	
CNAE	
Descripción de la actividad	
Dispersión geográfica y ámbito de actuación	

DIMENSIÓN

Personas Trabajadoras	Mujeres		Hombres		Total	
Centros de trabajo						
Facturación anual (€)						

ORGANIZACIÓN DE LA GESTIÓN DE PERSONAS

Dispone de departamento de personal						
Certificados o reconocimientos de igualdad obtenidos						
Representación Legal y/o sindical de las Trabajadoras y Trabajadores	Mujeres		Hombres		Total	

ANEXO IV. Modelo de cuestionarios sobre políticas de gestión de personal

Selección y contratación

Información cuantitativa

Incorporaciones de los últimos años por niveles de responsabilidad

Cargos de responsabilidad (modificar para que coincidan con la estructura de la empresa)	Nº Mujeres	Nº Hombres	% Mujeres	% Hombres
Máximo cargo				
Puestos directivos				
Mandos intermedios				
Subtotal cargos de responsabilidad				
Otros puestos de trabajo (modificar para que coincidan con la tipología de puestos de trabajo)	Nº Mujeres en ese nivel	Nº Hombres en ese nivel	% Mujeres en ese nivel	% Hombres en ese nivel
Personal administrativo				
Personal técnico				
Personal operario o no cualificado				
Subtotal otros puestos de trabajo				
TOTAL PLANTILLA				

Información sobre los 4 últimos procesos de selección y contratación de cargos de responsabilidad

Procesos de selección y contratación de cargos de responsabilidad		PROCESO 1		PROCESO 2		PROCESO 3		PROCESO 4	
Fecha									
Puesto									
		Sí	No	Sí	No	Sí	No	Sí	No
Búsqueda específica de candidaturas de mujeres									
Mención expresa a mujeres/hombres									
Contenido no sexist									
Contenido sexist									
Candidaturas recibidas		Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Por anuncios									
Por contactos									
Por servicios de empleo									
De la propia organización									
Otros									
Total candidaturas recibidas									
Candidaturas preseleccionadas para las pruebas (identificar el tipo de prueba)									
Prueba 1									
Prueba 2									
Prueba 3									
Personas contratadas									
Personas responsables de la selección									
¿Se contrató a la(s) persona(s) que presenta(n) candidatura a través de contactos?		Sí	No	Sí	No	Sí	No	Sí	No

Información sobre los 4 últimos procesos de selección y contratación en puestos masculinizados (más del 60% de hombres)

Procesos de selección y contratación en puestos masculinizados		PROCESO 1		PROCESO 2		PROCESO 3		PROCESO 4	
Fecha									
Puesto									
Anuncios		Sí	No	Sí	No	Sí	No	Sí	No
	Búsqueda específica de candidaturas de mujeres								
	Mención expresa a mujeres/hombres								
	Contenido no sexist								
	Contenido sexist								
	Candidaturas recibidas	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
	Por anuncios								
	Por contactos								
	Por servicios de empleo								
	De la propia organización								
Prueba 1 Prueba 2 Prueba 3	Otros								
	Total candidaturas recibidas								
	Candidaturas preseleccionadas para las pruebas (identificar el tipo de prueba)								
	Personas contratadas								
	Personas responsables de la selección								
	¿Se contrató a la(s) personas(s) que presenta(n) candidatura a través de contactos?	Sí	No	Sí	No	Sí	No	Sí	No



Información sobre los 4 últimos procesos de captación y selección en puestos feminizados (más del 60% de mujeres)

Procesos de selección y contratación en puestos feminizados		PROCESO 1		PROCESO 2		PROCESO 3		PROCESO 4	
Fecha									
Puesto									
		Sí	No	Sí	No	Sí	No	Sí	No
Búsqueda específica de candidaturas de mujeres									
Mención expresa a mujeres/hombres									
Contenido no sexist									
Contenido sexist									
Anuncios	Candidaturas recibidas	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
	Por anuncios								
	Por contactos								
	Por servicios de empleo								
	De la propia organización								
	Otros								
	Total candidaturas recibidas								
Prueba 1	Candidaturas preseleccionadas para las pruebas (identificar el tipo de prueba)								
Prueba 2									
Prueba 3									
Personas contratadas									
Personas responsables de la selección									
¿Se contrató a la(s) persona(s) que presenta(n) candidatura a través de contactos?		Sí	No	Sí	No	Sí	No	Sí	No

Información cualitativa

	Sí	No
La empresa realiza la selección y contratación de acuerdo a:		
Criterios establecidos por la dirección o el departamento de RR.HH.		
Criterios de cada departamento.		
No existen criterios. Cada persona responsable fija los suyos propios.		
En igualdad de condiciones de idoneidad se opta por elegir a la persona del sexo menos representado.		
Otros:		
Las personas encargadas de realizar la selección son:		
Personal directivo		
Equipo de recursos humanos Responsables de los departamentos		
Equipo externo a la empresa		
Personal operario o no cualificado		
Otros:		
Se procura que el equipo de personas encargadas de realizar la selección sea mixto:		
Las personas encargadas de la selección tienen formación en igualdad entre mujeres y hombres:		
En los procesos de selección se realizan las siguientes pruebas:		
Entrevista personal		
Test psicotécnico		
Otros:		
Las preguntas utilizadas en la entrevista son similares para mujeres y para hombres:		
En las pruebas de selección (formularios, test, entrevistas, etc.), se evitan preguntas de carácter personal o sobre la situación familiar de la persona candidata:		
En términos generales...		
Llegan más currículos de hombres que de mujeres		
Llegan más currículos de mujeres que de hombres		
Llegan número similar de currículum de mujeres que de hombres		
Los hombres superan con mayor facilidad el proceso de selección		
Las mujeres superan con mayor facilidad el proceso de selección		
Tanto hombres como mujeres superan con la misma facilidad o dificultad el proceso		
Los hombres se ajustan más a las condiciones laborales que ofrece la empresa		
Las mujeres se ajustan más a las condiciones laborales que ofrece la empresa		
Hombres y mujeres no necesitan un comportamiento especial para adaptarse a las condiciones laborales que ofrece la empresa		
En igualdad de condiciones de idoneidad se opta por elegir a la persona del sexo menos representado.		

Información cualitativa

	Sí	No
Se seleccionan más hombres que mujeres		
Se seleccionan más mujeres que hombres		
La selección de mujeres y hombres está equilibrada		
Canales y contenido de la comunicación utilizada para dar a conocer las ofertas de empleo:		
Prensa		
Comunicación interna de la empresa: boletín, revista, tablón de anuncios, intranet		
La empresa se asegura que la información llegue por igual a las y los miembros de la plantilla (sin distinción de sexo) para cualquier puesto ofertado		
Otros:		
Se utilizan imágenes no sexistas en la información		
Se utiliza lenguaje no sexista		

Promoción

Información cuantitativa

Número de trabajadoras y número de trabajadores que han ascendido de nivel					
N° de personas que han ascendido de nivel	N° de Personas	Mujeres		Hombres	
		N°	%	N°	%
En el último año					
En el año anterior					
Hace dos años					
Hace tres años					
Hace cuatro años					
N° de personas que en el último año han ascendido de categoría profesional	N° de Personas	Mujeres		Hombres	
		N°	%	N°	%
Nivel directivo					
Mando intermedio					
Nivel técnico					
Nivel administrativo					
Nivel operario					
N° de personas que han ascendido de nivel por departamentos	N° de Personas	Mujeres		Hombres	
		N°	%	N°	%
N° de personas que han ascendido de nivel por departamentos	N° de Personas	Mujeres		Hombres	
		N°	%	N°	%
Promoción sin cambio de categoría					
Promoción con cambio de categoría					
Promoción vinculada a movilidad geográfica					
Promoción vinculada a dedicación exclusiva					
Promoción vinculada a disponibilidad para viajar					

Promoción

Información cuantitativa

Número de trabajadoras y número de trabajadores que han ascendido de nivel					
Nº de personas que han ascendido por modalidad de la promoción	Nº de Personas	Mujeres		Hombres	
		Nº	%	Nº	%
Por prueba objetiva					
Por antigüedad					
Por designación de la empresa					
Nº de personas que han ascendido por años trabajados en la empresa	Nº de Personas	Mujeres		Hombres	
		Nº	%	Nº	%
Hasta 5 años (incluidos)					
A partir de 5 y hasta 10 años (incluidos)					
A partir de 10 y hasta 15 años (incluidos)					
Más de 15 años					
Nº de personas con responsabilidades de cuidado que han promocionado	Nº de Personas	Mujeres		Hombres	
		Nº	%	Nº	%
Cuidado de hijas/os menores de 12 años					
Cuidado de hijas/os mayores de 12 años					
Cuidado de personas mayores					
Cuidado de personas con discapacidad					
Cuidado de personas con enfermedad crónica o grandes dependientes					

Promociones en los últimos años por origen y destino del puesto																									
Origen y Destino		Nivel directivo				Nivel intermedio				Nivel técnico				Nivel administrativo				Nivel operario							
		Mujeres		Hombres		Total		Mujeres		Hombres		Total		Mujeres		Hombres		Total		Mujeres		Hombres		Total	
		Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Nivel directivo																									
Nivel intermedio																									
Nivel técnico																									
Nivel administrativo																									
Nivel operario																									



Promoción Interna (datos de los cuatro últimos ascensos)

Cargos de responsabilidad	Ascenso 1				Ascenso 2				Ascenso 3				Ascenso 4			
Fecha																
Puesto																
	Mujeres		Hombres		Mujeres		Hombres		Mujeres		Hombres		Mujeres		Hombres	
Personas que cumplen con los requisitos del puesto																
Personas que lo solicitan																
Personas promocionadas																
Personas promocionadas con responsabilidades de cuidado																
Personas promocionadas que ejercen o han ejercido medidas de conciliación																
Antigüedad media en el puesto anterior de las personas promocionadas																
Antigüedad media en la empresa de las personas promocionadas																
Media de edad de las personas promocionadas																

Promoción Interna (datos de los cuatro últimos ascensos)

Resto de puestos	Ascenso 1				Ascenso 2				Ascenso 3				Ascenso 4			
Fecha																
Puesto																
	Mujeres		Hombres		Mujeres		Hombres		Mujeres		Hombres		Mujeres		Hombres	
Personas que cumplen con los requisitos del puesto																
Personas que lo solicitan																
Personas promocionadas																
Personas promocionadas con responsabilidades de cuidado																
Personas promocionadas que ejercen o han ejercido medidas de conciliación																
Antigüedad media en el puesto anterior de las personas promocionadas																
Antigüedad media en la empresa de las personas promocionadas																
Media de edad de las personas promocionadas																

Información cualitativa

	Sí	No
El procedimiento de promoción en la empresa es objetivo y transparente, regido únicamente por criterios demostrables de valía profesional.		
Cuando hay una posible promoción interna se informa a toda la plantilla de la empresa para que se presenten candidaturas a la promoción.		
En caso de que las personas promocionables sean mayoritariamente de un sexo, la empresa fomenta que se presenten perfiles del sexo subrepresentado a la promoción.		
Se procura que el equipo de personas encargadas de realizar la evaluación de personal sea mixto.		
Las personas encargadas de realizar la evaluación de personal tienen formación en igualdad entre mujeres y hombres.		
La descripción de los perfiles profesionales solo tiene en cuenta requerimientos objetivos para desempeñar adecuadamente el puesto de trabajo.		
Las características del puesto de trabajo objeto de promoción están vinculadas a movilidad geográfica.		
El puesto que se promociona exige dedicación exclusiva.		
La disponibilidad para viajar es exigible en el puesto que se promociona.		

Formación

Información cuantitativa

N° de personas que han recibido formación	N° de Personas	Mujeres		Hombres	
		N°	%	N°	%
En el último año					
En el año anterior					
N° de horas dedicadas a la formación en el último año/persona					
N° de horas dedicadas a la formación durante la jornada de trabajo					
N° de horas dedicadas a la formación fuera de la jornada de trabajo					
Cursos realizados el último año y personas que han participado (Indicar el nombre del curso)	N° de Personas	Mujeres		Hombres	
		N°	%	N°	%
N° de personas que han recibido ayuda económica para asistir a cursos de formación externa (masters, postgrados, etc.)					
N° de personas participantes en planes de desarrollo profesional					
N° de personas que han recibido formación para la adaptación a las modificaciones del puesto de trabajo					
N° de personas que reciben formación en competencias clave (informática, gestión de tiempo, liderazgo...)					
N° permisos para la concurrencia a exámenes					
N° de personas que han modificado la jornada ordinaria para asistir a cursos formación					

Información cualitativa

	Sí	No
Se asegura que todas las personas de la empresa tengan las mismas horas de formación para su desarrollo profesional.		
La totalidad de la plantilla ha tenido alguna formación sobre igualdad entre mujeres y hombres.		
Se procura que la formación sea en horario laboral para asegurar que todas las personas puedan asistir.		
En los cursos de formación en habilidades directivas se procura que asistan hombres y mujeres en proporción equilibrada.		
En la impartición de la formación se pide a la empresa o persona que los imparte que tenga en cuenta la igualdad y que utilice un lenguaje, imágenes y ejemplos que incluyan a los dos sexos.		

Anexo V. Modelo de cuestionario para la dirección

Instrucciones

Este cuestionario es una plantilla editable que permite su personalización para adaptarse a las características y necesidades de su empresa.

En primer lugar, lea atentamente el cuestionario completo y a continuación, elimine aquellas cuestiones que no sean oportunas para su empresa (datos susceptibles de identificación de la persona que cumplimenta el cuestionario, preguntas dirigidas a empresas feminizadas o masculinizadas) y modifique los apartados de datos personales y profesionales en función de las características de su organización (vea las notas a pie de página).

Elimine también los sombreados explicativos, las notas a pie de página y este apartado de instrucciones.

Modifique, en su caso, los mensajes para adaptarse al estilo de comunicación de su empresa, incluya su logo, el nombre de su organización, etc.

En la empresa estamos en proceso de elaboración de nuestro plan de igualdad, actualmente nos encontramos en la Fase de diagnóstico y vuestras opiniones, como parte de la organización, son muy valiosas.

A continuación, en este cuestionario de carácter ANÓNIMO y estrictamente CONFIDENCIAL, encontrarás una serie de preguntas diseñadas para conocer tu percepción acerca de diferentes aspectos relacionados con la igualdad de oportunidades en el entorno laboral.

Por tratarse de un cuestionario de opiniones, recordamos que no existen respuestas correctas o incorrectas y lo que realmente nos interesa es tu espontaneidad y sinceridad.

Gracias de antemano por tu colaboración.

Datos Personales

Sexo⁽¹⁾	<input type="checkbox"/> Hombre	<input type="checkbox"/> Mujer
Edad⁽²⁾	<input type="checkbox"/> Menos de 45 años	<input type="checkbox"/> 45 años y más
Responsabilidades de cuidados		
Hijos/as	<input type="checkbox"/> Sí	<input type="checkbox"/> No
Otras personas dependientes	<input type="checkbox"/> Sí	<input type="checkbox"/> No
Datos Profesionales		
Antigüedad⁽³⁾ :	<input type="checkbox"/> Menos de 2 años	<input type="checkbox"/> Entre 2 y 5 años
	<input type="checkbox"/> Más de 5 años	
Formas parte de la RTL⁽⁴⁾?	<input type="checkbox"/> Sí	<input type="checkbox"/> No

Para asegurar la confidencialidad del cuestionario y evitar que al cumplimentar la información de datos personales y profesionales se pueda identificar a la persona que responde, se recomienda eliminar aquellas cuestiones que sean susceptibles de generar dicha identificación. La pregunta sobre el sexo de la persona es obligatoria para poder realizar un análisis de las opiniones desde la perspectiva de género.

⁽¹⁾ Establecer intervalos que se estimen oportunos en función de las características de la plantilla

⁽²⁾ Establecer intervalos que se estimen oportunos en función de las características de la plantilla

⁽³⁾ Establecer intervalos que se estimen oportunos en función de las características de la plantilla

⁽⁴⁾ Representación Legal de Trabajadores y Trabajadoras

Nº	En qué grado se cumplen estas afirmaciones: 1 (bajo) 4(alto) Ns/Nc (No sabes/no contestas)	1	2	3	4	Ns/ Nc
1	La igualdad se reconoce como principio básico de la empresa.					
2	La igualdad es compatible con la filosofía y cultura de la empresa en la actualidad.					
3	La dirección de la empresa tiene sensibilidad real y compromiso hacia la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.					
4	Se valoran las repercusiones que las decisiones estratégicas tienen en las trabajadoras y trabajadores de la empresa.					
5	Se toman decisiones diferentes en función de si la persona afectada por la decisión es hombre o mujer.					
6	Se busca la forma de reequilibrar situaciones donde uno de los sexos está subrepresentado.					
7	Se toman las decisiones en espacios empresariales que garantizan la presencia de todas las personas implicadas, ya sean hombres o mujeres.					
8	Se ha informado a la totalidad de la empresa de lo que supone el inicio e implantación del plan.					
9	La dirección está dispuesta a impulsar el plan incluso aunque suponga cambios sustanciales en la forma de trabajo.					
10	Se dispone de información suficiente para informar al personal de lo que va a suponer el plan de igualdad en su departamento.					
11	Hay protocolos de actuación para casos de acoso sexual y/o por razón de sexo.					
12	Sabrías qué hacer en caso de acoso en el departamento del que eres responsable.					
13	Tu departamento ofrece las mismas oportunidades a hombres y a mujeres.					
14	Si hay desequilibrio en el departamento que diriges lo consideras una situación a corregir.					
15	La igualdad está en consonancia con los objetivos de tu departamento.					
16	Consideras necesario un plan de igualdad en la empresa.					
17	Consideras que el plan de igualdad aportará valor a tu departamento.					
18	Menciona, por favor, los tres aspectos fundamentales en los que crees que habría que trabajar en materia de igualdad de mujeres y hombres en la empresa, de acuerdo a estos ítems.					
	Necesidades y deficiencias que se deben cubrir para favorecer la igualdad:	Medidas que podría adoptar tu empresa para favorecer la igualdad y que respondan a esas necesidades y deficiencias:				
	1. . 2. . 3. .	1. 2. 3.				
Observaciones: escribe a continuación cualquier observación que te haya surgido en relación al cuestionario para que sirva de aclaración y/o ampliación a tus respuestas						

A continuación, figuran una serie de preguntas para aquellas empresas en las que hay mayoría de mujeres (más del 60%) o de hombres (más del 60%). Si su empresa tiene una distribución paritaria de la plantilla (40%/60%) finalice aquí el cuestionario.

Si no, escoja la opción A si su empresa está feminizada (más del 60% del personal son mujeres) o la B si está masculinizada (más del 60% de su plantilla son hombres).

A. EMPRESAS FEMINIZADAS

	Sí	No
¿Qué razones crees que justifican la feminización de tu empresa?		
El sector y tipo de trabajo que se realiza en la empresa es más demandado por mujeres que por hombres		
La empresa se inclina más por contratar mujeres por costumbre social		
Otros:		
¿Pueden los hombres acceder a puestos directivos en igualdad de trato y oportunidades que las mujeres de la empresa?		
¿Pueden las mujeres acceder a puestos directivos en igualdad de trato y oportunidades que los hombres de la empresa?		
¿Consideras que las mujeres de tu empresa tienen menos oportunidades de promoción que los hombres?		
(Si la respuesta anterior es Sí ¿en qué puestos especialmente? (Modificar en función de la estructura de la empresa)		
— Administrativos		
— Técnicos		
— Operativos/producción		
— Mandos intermedios		
— Dirección		
¿Consideras que los hombres de tu empresa tienen menos oportunidades de promoción que las mujeres?		
— Administrativos		
— Técnicos		
— Operativos/producción		
— Mandos intermedios		
— Dirección		
¿Crees necesario realizar acciones positivas para aumentar el número de mujeres en los puestos de decisión o mando en la empresa?		
¿Crees necesario realizar acciones positivas para aumentar el número de hombres en los puestos de decisión o mando en la empresa?		
Observaciones: Escribe aquí cualquier observación que te haya surgido en relación al cuestionario para que sirva de aclaración y/o ampliación de sus respuestas		

B. EMPRESAS MASCULINIZADAS

	Sí	No
¿Qué razones crees que justifican la masculinización de tu empresa?		
El sector y tipo de trabajo que se realiza en la empresa es más demandado por hombres que por mujeres		
La empresa se inclina más por contratar hombres por costumbre social		
Por cualidades específicas de los hombres para el desempeño del trabajo		
Por malas experiencias en contratación con mujeres		
Por falta de perfiles con la formación requerida		
Otros:		
¿Pueden los hombres acceder a puestos directivos en igualdad de trato y oportunidades que las mujeres de la empresa?		
¿Pueden las mujeres acceder a puestos directivos en igualdad de trato y oportunidades que los hombres de la empresa?		
¿Consideras que las mujeres de tu empresa tienen menos oportunidades de promoción que los hombres?		
(Si la respuesta anterior es Sí ¿en qué puestos especialmente? (Modificar en función de la estructura de la empresa)		
— Administrativos		
— Técnicos		
— Operativos/producción		
— Mandos intermedios		
— Dirección		
¿Consideras que los hombres de tu empresa tienen menos oportunidades de promoción que las mujeres?		
— Administrativos		
— Técnicos		
— Operativos/producción		
— Mandos intermedios		
— Dirección		
¿Crees necesario realizar acciones positivas para aumentar el número de mujeres en los puestos de decisión o mando en la empresa?		
¿Crees necesario realizar acciones positivas para aumentar el número de hombres en los puestos de decisión o mando en la empresa?		
Observaciones: Escribe aquí cualquier observación que te haya surgido en relación al cuestionario para que sirva de aclaración y/o ampliación de sus respuestas		

Anexo VI. Modelo de cuestionario para la plantilla

Instrucciones

Este cuestionario es una plantilla editable que permite su personalización para adaptarse a las características y necesidades de su empresa.

En primer lugar, lea atentamente el cuestionario completo y a continuación, elimine aquellas cuestiones que no sean oportunas para su empresa (datos susceptibles de identificación de la persona que cumplimenta el cuestionario, preguntas dirigidas a empresas feminizadas o masculinizadas) y modifique los apartados de datos personales y profesionales en función de las características de su organización (vea las notas a pie de página).

Elimine también los sombreados explicativos, las notas a pie de página y este apartado de instrucciones.

Modifique, en su caso, los mensajes para adaptarse al estilo de comunicación de su empresa, incluya su logo, el nombre de su organización, etc.

En (nombre de la empresa) estamos en proceso de elaboración de nuestro plan de igualdad. Actualmente nos encontramos en la Fase de diagnóstico y vuestras opiniones, como parte de la organización, son muy valiosas.

A continuación, en este cuestionario de carácter ANÓNIMO y estrictamente CONFIDENCIAL, encontrarás una serie de preguntas diseñadas para conocer tu percepción acerca de diferentes aspectos relacionados con la igualdad de oportunidades en el entorno laboral.

Por tratarse de un cuestionario de opiniones, recordamos que no existen respuestas correctas o incorrectas y lo que realmente nos interesa es tu espontaneidad y sinceridad.

Gracias de antemano por tu colaboración

Datos Personales

Sexo⁽¹⁾	<input type="checkbox"/> Hombre	<input type="checkbox"/> Mujer
Edad⁽²⁾	<input type="checkbox"/> Menos de 45 años	<input type="checkbox"/> 45 años y más
Responsabilidades de cuidados		
Hijos/as	<input type="checkbox"/> Sí	<input type="checkbox"/> No
Otras personas dependientes	<input type="checkbox"/> Sí	<input type="checkbox"/> No

Datos Profesionales

Grupo Profesional⁽³⁾			
Puesto⁽⁴⁾	<input type="checkbox"/> Directivo	<input type="checkbox"/> Mando intermedio	
	<input type="checkbox"/> Técnico	<input type="checkbox"/> Administrativo u/y otros	
Antigüedad⁽⁵⁾ :	<input type="checkbox"/> Menos de 2 años	<input type="checkbox"/> Entre 2 y 5 años	<input type="checkbox"/> Más de 5 años
¿Tienes personal a cargo?	<input type="checkbox"/> Sí	<input type="checkbox"/> No	
Formas parte de la RTL⁽⁶⁾?	<input type="checkbox"/> Sí	<input type="checkbox"/> No	

(1) Pregunta obligatoria

(2) Establecer intervalos que se estimen oportunos en función de las características de la plantilla

(3) Modificar en función de lo establecido en el convenio colectivo de aplicación

(4) Modificar en función de la estructura de la empresa.

(5) Establecer los intervalos que se estimen oportunos en función de las características de la plantilla

(6) Representación Legal de Trabajadores y Trabajadoras

Para asegurar la confidencialidad del cuestionario y evitar que al cumplimentar la información de datos personales y profesionales se pueda identificar a la persona que responde, se recomienda eliminar aquellas cuestiones que sean susceptibles de generar dicha identificación. La pregunta sobre el sexo de la persona es obligatoria para poder realizar un análisis de las opiniones con perspectiva de género.

Nº	En qué grado se cumplen estas afirmaciones: 1 (bajo) 4(alto) Ns/Nc (No sabes/no contestas)	1	2	3	4	Ns/ Nc
1	En la empresa hay igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.					
2	La dirección de la empresa está sensibilizada y comprometida para que la igualdad de trato y de oportunidades sea una realidad.					
3	La igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres es compatible con la filosofía y cultura de la empresa en la actualidad.					
4	La selección de personal en la empresa se realiza de forma objetiva, teniendo las mismas oportunidades las mujeres y los hombres.					
5	La formación que ofrece la empresa es accesible a todas las personas independientemente de su sexo.					
6	A la hora de promocionar a puestos directivos la empresa ofrece las mismas posibilidades a mujeres y hombres.					
7	El avance y progreso en la carrera profesional puede realizarse con las mismas oportunidades seas mujer u hombre.					
8	La retribución se establece desde criterios de igualdad de mujeres y hombres.					
9	Se favorece en la empresa el ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.					
10	La empresa ha informado de las medidas disponibles para favorecer la conciliación.					
11	La empresa favorece el uso de medidas de conciliación de igual manera por parte de mujeres y hombres (uso corresponsable)					
12	Las medidas de conciliación de la vida personal y laboral de la empresa superan las establecidas por la ley.					
13	Las personas que se acogen a medidas temporales de conciliación (por ejemplo, jornadas reducidas) tienen las mismas oportunidades de promoción y desarrollo profesional que el resto.					
14	La empresa ha informado de la ruta a seguir ante un caso de acoso sexual o por razón de sexo.					

Plan de Igualdad

Nº	En qué grado se cumplen estas afirmaciones: 1 (bajo) 4(alto) Ns/Nc (No sabes/no contestas)	Sí	No	Ns/ Nc
14	La empresa te ha informado del proceso de desarrollo del plan de igualdad.			
15	¿Estás de acuerdo con la puesta en marcha de un plan de igualdad en tu empresa? ¿Por qué?			
16	Menciona, por favor, los tres aspectos fundamentales en los que crees que habría que trabajar en materia de igualdad de mujeres y hombres en la empresa, de acuerdo a estos ítems.			
	Necesidades y deficiencias que se deben cubrir para favorecer la igualdad:	Medidas que podría adoptar tu empresa para favorecer la igualdad y que respondan a esas necesidades y deficiencias:		
	1. . 2. . 3. .	1. 2. 3.		
17	Observaciones: escribe a continuación cualquier observación que te haya surgido en relación al cuestionario para que sirva de aclaración y/o ampliación a tus respuestas			

A. EMPRESAS FEMINIZADAS

	Sí	No
¿Qué razones crees que justifican la feminización de tu empresa?		
El sector y tipo de trabajo que se realiza en la empresa es más demandado por mujeres que por hombres		
La empresa se inclina más por contratar mujeres por costumbre social		
Por discriminación hacia los hombres		
Por malas experiencias en contratación con hombres		
Otros:		
¿Consideras que los hombres de tu empresa tienen menos oportunidades de promoción que las mujeres?		
(Si la respuesta anterior es Sí ¿en qué puestos especialmente? (Modificar en función de la estructura de la empresa)		
— Administrativos		
— Técnicos		
— Operativos/producción		
— Mandos intermedios		
— Dirección		
¿Pueden los hombres acceder a puestos directivos en igualdad de trato y oportunidades que las mujeres de la empresa?		
¿Pueden las mujeres acceder a puestos directivos en igualdad de trato y oportunidades que los hombres de la empresa?		
¿Crees necesario realizar acciones positivas para aumentar el número de hombres en la empresa?		
(Si la respuesta anterior es Sí ¿en qué puestos especialmente? (Modificar en función de la estructura de la empresa)		
— Administrativos		
— Técnicos		
— Operativos/producción		
— Mandos intermedios		
— Dirección		
Observaciones: Escribe aquí cualquier observación que te haya surgido en relación al cuestionario para que sirva de aclaración y/o ampliación de sus respuestas		

B. EMPRESAS MASCULINIZADAS

	Sí	No
¿Qué razones crees que justifican la masculinización de tu empresa?		
El sector y tipo de trabajo que se realiza en la empresa es más demandado por hombres que por mujeres		
La empresa se inclina más por contratar hombres por costumbre social		
Por discriminación hacia las mujeres		
Por malas experiencias en contratación con mujeres		
Otros:		
¿Consideras que las mujeres de tu empresa tienen menos oportunidades de promoción que los hombres?		
(Si la respuesta anterior es Sí ¿en qué puestos especialmente? (Modificar en función de la estructura de la empresa)		
— Administrativos		
— Técnicos		
— Operativos/producción		
— Mandos intermedios		
— Dirección		
¿Pueden las mujeres acceder a puestos directivos en igualdad de trato y oportunidades que los hombres de la empresa?		
¿Pueden los hombres acceder a puestos directivos en igualdad de trato y oportunidades que las mujeres de la empresa?		
¿Crees necesario realizar acciones positivas para aumentar el número de mujeres en la empresa?		
(Si la respuesta anterior es Sí ¿en qué puestos especialmente? (Modificar en función de la estructura de la empresa)		
— Administrativos		
— Técnicos		
— Operativos/producción		
— Mandos intermedios		
— Dirección		
Observaciones: Escribe aquí cualquier observación que te haya surgido en relación al cuestionario para que sirva de aclaración y/o ampliación de sus respuestas		

Anexo VII. Modelo de informe diagnóstico

INFORME DIAGNÓSTICO [RAZÓN SOCIAL]

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.

INFORMACIÓN BÁSICA DE LA EMPRESA

Se incluirá información de la empresa: datos de contacto, actividad, dimensión, organización de la gestión de personas⁽¹⁾, etc.

Datos de la Empresa

Razón social	
NIF	
Domicilio social	
Forma jurídica	
Año de constitución	

Responsable de la Entidad

Nombre	
Cargo	
Telf.	
e-mail	

Responsable de Igualdad

Nombre	
Cargo	
Telf.	
e-mail	

⁽¹⁾ 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

ACTIVIDAD						
Sector Actividad						
CNAE						
Descripción de la actividad						
Dispersión geográfica y ámbito de actuación						
DIMENSIÓN						
Personas Trabajadoras	Mujeres		Hombres		Total	
Centros de trabajo						
Facturación anual (€)						
ORGANIZACIÓN DE LA GESTIÓN DE PERSONAS						
Dispone de departamento de personal						
Certificados o reconocimientos de igualdad obtenidos						
Representación Legal y/o sindical de las Trabajadoras y Trabajadores	Mujeres		Hombres		Total	

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

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 (segregación vertical y horizontal)
- 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 corresponsable de los derechos 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 de conclusiones se recogerán como resumen final:

- Principales problemas y dificultades detectadas.
- Ámbitos prioritarios de actuación.
- Objetivos generales.
- Propuestas de actuación.