

METODOLOGÍA PARA LA ELABORACIÓN DE DIAGNÓSTICO Y PLAN PARA LA IGUALDAD EN EMPRESAS

HOJA DE CÁLCULO



EMAKUNDE

EMAKUMEAREN EUSKAL ERAKUNDEA
INSTITUTO VASCO DE LA MUJER

Eusko Jauriaritzako Erakunde Autonomiaduna
Organismo Autónomo del Gobierno Vasco

GUÍA

22

EMAKUNDE
INSTITUTO VASCO DE LA MUJER
VITORIA-GASTEIZ 2011

METODOLOGÍA PARA
LA ELABORACIÓN DE
DIAGNÓSTICO Y PLAN
PARA LA IGUALDAD
EN EMPRESAS Y
ENTIDADES PRIVADAS

TÍTULO: *Metodología para la elaboración de diagnóstico y plan para la igualdad en empresas y entidades privadas*

EDITA Y REALIZA: EMAKUNDE - Instituto Vasco de la Mujer. C/ Manuel Iradier, 36. 01005 Vitoria-Gasteiz

AUTORÍA: Enred Consultoría, S.L.

**MAQUETACIÓN,
SEGUIMIENTO
E ILUSTRACIÓN:** xb gráfica

DISEÑO GRÁFICO: Ana Badiola, Isabel Madinabeitia, Ana Rincón

FECHA: Noviembre 2011

DESCRIPTORES: Empresas privadas, planes de acción, igualdad de oportunidades, acciones positivas, guías

ÍNDICE

PRESENTACIÓN	5
1. INTRODUCCIÓN	8
2. DIAGNÓSTICO	10
2.1. Análisis de la igualdad. Fundamentación	12
2.2. Resultado del diagnóstico: puntos fuertes y puntos de mejora	14
3. PLAN PARA LA IGUALDAD	15
3.1. Características fundamentales del Plan para la Igualdad	16
3.2. Metodología para la elaboración del Plan para la Igualdad	16
3.3. Elementos comunes del Plan para la Igualdad	19
ANEXO 1. TABLAS DE DATOS	21
INFORMACIÓN BÁSICA DE LA EMPRESA	22
1. PLANTILLA	25
2. CONDICIONES LABORALES	32
3. GESTIÓN DE PERSONAL	41
4. OPINIÓN	48
5. EXTERNO	49
ANEXO 2. TABLA RESUMEN DE INDICADORES	52
ANEXO 3. EXPLICACIÓN DE INDICADORES	59
ACCESO HOJA DE CÁLCULO	



P RESENTACIÓN



La *Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres*, recoge la obligatoriedad de las empresas de más de 250 personas de negociar un plan de igualdad y el fomento de la elaboración y aplicación de los planes de igualdad de forma voluntaria en las demás. En el mismo sentido, la *Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres* señala la necesidad de implementación de Planes para la Igualdad en las empresas privadas y hace referencia a la obligatoriedad en todo caso para las empresas participadas mayoritariamente con capital público.

Esta metodología para la elaboración de diagnósticos y planes para la igualdad pretende dar respuesta a dicho contexto normativo y a la necesidad detectada por parte de Emakunde-Ins-

tituto Vasco de la Mujer en su trabajo con empresas, entidades de consultoría, sindicatos y otras entidades privadas de contar con una herramienta para todas las empresas y entidades que deseen incorporar la igualdad de mujeres y hombres en su organización a través de la puesta en marcha de un Plan para la Igualdad, basado en un diagnóstico de calidad. El objetivo es avanzar en el desarrollo de metodologías que permitan por un lado integrar la igualdad de manera estratégica y central en la entidad ofreciendo una herramienta para hacer seguimiento de los avances y retrocesos en todos los ámbitos de la empresa, en su dimensión interna y externa. Por otro lado, la metodología posibilita la comparación con otras entidades y de esta manera poder determinar las mejores prácticas en términos de calidad, eficacia y rentabilidad.

Se trata de una metodología operativa, con vocación de permanencia y de carácter integral. Asimismo, es una metodología que pone el acento en los datos cuantitativos y en los indicadores calculados a partir de ellos. Además, proporciona un formato de hoja de cálculo para facilitar la recogida de datos de forma exhaustiva, flexible y comparable y permite resumir la información clave de la empresa en un cuadro de mando de indicadores. En este sentido, es una metodología de diagnóstico que ha de complementarse con información documental, entrevistas y encuestas a la plantilla.

Esta metodología ha sido desarrollada de manera participativa por Emakunde, entidades consultoras especializadas en igualdad, empresas y otros agentes a lo largo de los últimos tres años. En una primera fase, el diseño se encarga a Enred y posteriormente en una segunda fase de experimentación, consultoras homologadas por Emakunde testan la metodología en diferentes empresas. La última fase corresponde a la validación de la metodología, si bien se trata de un documento vivo en permanente desarrollo por las entidades que la ponen en práctica.

Incrementar el número de Planes para la Igualdad en empresas y entidades privadas es uno de los objetivos del V Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la CAE, Directrices de la IX Legislatura, en cuyo cumplimiento está implicada toda la administración vasca. Desde Emakunde queremos animar a todas las empresas y entidades privadas vascas a que se sumen a la experiencia de incorporar la igualdad de manera efectiva en sus organizaciones a través del uso de esta herramienta y de la elaboración de un plan para la igualdad, no sólo porque es una obligación legal para muchas entidades, sino porque la igualdad efectiva de mujeres y hombres es una aspiración de nuestra sociedad y supone una mejora en la eficacia y en la competitividad de nuestras empresas.

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'M. Silvestre', with a horizontal line extending to the right.

María Silvestre Cabrera
Directora de EMAKUNDE -
Instituto Vasco de la Mujer



1. **I**NTRODUCCIÓN

El presente material pretende servir de ayuda para todas las empresas y entidades privadas que deseen elaborar y poner en marcha su Plan para la Igualdad, basado en un Diagnóstico de calidad. Este material se ha elaborado teniendo en cuenta las definiciones establecidas en las leyes estatal y autonómica.

*“Los planes de igualdad de las empresas son un **conjunto ordenado de medidas**, adoptadas después de realizar un **diagnóstico** de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo. Los planes de igualdad fijarán los **objetivos concretos** de igualdad a alcanzar, las estrategias y **prácticas** a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de **seguimiento y evaluación** de los objetivos fijados.”*

Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres.

*“Las empresas [...] elaborarán planes o programas que incluyan **medidas concretas y efectivas** dirigidas a promover la igualdad de mujeres y hombres en su **funcionamiento interno** y en su **actividad hacia el exterior**.”*

Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres de la Comunidad Autónoma de Euskadi.

Por tanto, esta metodología cuenta con dos fases bien diferenciadas:

- Diagnóstico.
- Plan para la Igualdad.

Como resultado, la empresa obtendrá un Plan para la Igualdad. Se trata de un documento en el que se concretan las medidas a poner en marcha para mejorar la igualdad efectiva de mujeres y hombres en la empresa. Es fundamental tener en cuenta dos cosas:

- Se trata de un **documento operativo**, es decir, que debe traducirse en acciones concretas, que a su vez deben evaluarse convenientemente para comprobar si se está alcanzando el objetivo de mejorar la igualdad.
- Se trata de un documento vivo, con carácter de permanencia. Esto quiere decir que **la empresa siempre debe tener vigente un Plan de Igualdad**. No es algo que haya que hacer puntualmente, ni siquiera algo que haya que hacer y, en el futuro, mantener. **La lógica evolución de la empresa y su plantilla harán necesario renovar periódicamente su Plan para la Igualdad**, del mismo modo que las empresas ya hacen con los Planes Estratégicos, de Inversiones, etc.



2. **D**IAGNÓSTICO

El Diagnóstico tiene como objetivo proporcionar conocimiento de la realidad de la igualdad de mujeres y hombres en una empresa particular con objeto de detectar oportunidades de mejora y diseñar una intervención global a favor de la igualdad en la empresa. Para ello, es necesario recopilar información de manera sistematizada, para lo cual se establecen tres ámbitos:

- Información Básica de la empresa (actividad, dimensión, historia, estructura organizativa). Es un paso imprescindible y proporciona el marco de trabajo.
- Información Interna de la empresa, relacionada con el acceso al empleo y las condiciones laborales de calidad y en igualdad para mujeres y hombres. Para ello, es preciso tener en cuenta que el universo a analizar es la empresa en sí misma, y en concreto su plantilla actual, y conocer las prácticas de la empresa que puedan influir en el trato y la evolución profesional de las personas que allí trabajan.
- Información Externa de la empresa, relacionada con su actividad económica y social. Con esta premisa, podemos distinguir la interacción de la empresa con:
 - Las entidades o personas proveedoras,
 - Personas clientes y usuarias de productos y servicios, y
 - La sociedad en su conjunto.

Desde el punto de vista metodológico, se ofrece un archivo Excel que contiene todas las tablas (que se presentan en los anexos) además de la hoja resumen de indicadores (ver más adelante), cuyos valores son calculados automáticamente al cumplimentar la información solicitada.

Resumen de Tablas

INFORMACIÓN	BÁSICA	INFORMACIÓN BÁSICA DE LA EMPRESA
	INTERNA	1. PLANTILLA
		2. CONDICIONES LABORALES
		3. GESTIÓN DE PERSONAL
		4. OPINIÓN
EXTERNA	5. DIAGNÓSTICO EXTERNO	

(ver detalle en los anexos)

2.1. ANÁLISIS DE LA IGUALDAD. FUNDAMENTACIÓN

La recogida de información debe responder siempre a un objetivo claro. De otro modo, se estarían recogiendo datos a la espera de encontrar alguna información reveladora. Por ello, esta metodología sigue un camino lógico:

- **SITUACIÓN.** Constituye el punto de partida para el análisis, determinando qué situación particular se va a analizar, especificando a qué **ÁREA** y **SUBÁREA** (ver más abajo) de actuación de la empresa corresponde.
- **INDICADOR.** El indicador tiene un **VALOR** numérico (o, en su defecto, graduado según niveles) que da información clara sobre el grado de igualdad en cada situación concreta.
- **TABLA.** La información a recabar, en las Tablas que se presentan en los Anexos, será sólo la necesaria para el cálculo de cada indicador.

	ÁREA	SUBÁREA	TABLA
INTERNO	1. PLANTILLA	Distribución Vertical	A
		Distribución Horizontal	B
		Edad	C
		Responsabilidades Familiares	D
		Diversidad	E
		Estudios	F
	2. CONDICIONES LABORALES	Tipo de Contrato y Jornada	G
		Política Retributiva	H
		Seguridad y Salud, Equipamiento	I
		Conciliación	J
		Comunicación Interna	K
		Comunicación Transparente	L
		Sensibilización en Igualdad	M
		Mantenimiento de Vinculación e Implicación	N, O
		Horarios	P
	3. GESTIÓN DE PERSONAL	Incorporaciones y Nuevas Contrataciones	Q
		Procesos de Selección	R, S
		Promoción Interna	T
		Oportunidades de Desarrollo Profesional	U
		Formación	V
4. OPINIÓN	Discriminación	W	
	Selección		
	Promoción		
	Retribución		
	Satisfacción		
EXTERNO	5. EXTERNO	Compras	X
		Comercialización	
		Precio	
		Comunicación corporativa	
		Diseño	
		Información a la clientela	
		Publicidad	

2.2. RESULTADO DEL DIAGNÓSTICO: PUNTOS FUERTES Y PUNTOS DE MEJORA

Como resultado del diagnóstico se identificarán puntos fuertes y de mejora. La manera de identificarlos será la siguiente:

- **IDENTIFICACIÓN PRIMERA.** En primer lugar, se observarán los valores obtenidos para los indicadores, para identificar así puntos fuertes (valor positivo) o puntos de mejora (valor negativo), que muestren la existencia de una situación de desigualdad. En todos los casos, la información requerida en esta fase es información objetiva que puede ser suministrada por la empresa.
- **CHEQUEO CUALITATIVO.** A continuación, se contrastarán estos puntos con la dirección de la empresa y la representación de la plantilla, para chequear si existe alguna información adicional significativa y, sobre todo, cuáles son las **causas**. Realmente, si se pretende corregir (o reforzar) una situación, la manera más efectiva de hacerlo es incidiendo sobre las causas que la motivan.
- **DETERMINACIÓN.** Con la información completa, se realizará un informe con los puntos fuertes y de mejora, organizados por **ÁREAS** y **SUBÁREAS**.

Este análisis en dos fases (identificación primera y chequeo posterior sólo de los aspectos relevantes) permite aligerar el diagnóstico y centrar la atención en los puntos más importantes.



3. **P**LAN PARA LA IGUALDAD

3.1. CARACTERÍSTICAS FUNDAMENTALES DEL PLAN PARA LA IGUALDAD

Generales del Plan:

- Compromiso y liderazgo de la dirección, mantenido en el tiempo de manera activa.
- Participación activa de la representación de la plantilla en su elaboración y seguimiento.
- Comunicación interna de las acciones puestas en marcha (ver más adelante).
- Comunicación externa al público en general.
- Transparencia en la implantación.
- Mejora continua.
- Respeto a la legalidad vigente, como referencia mínima de cumplimiento.

Específicas de las medidas:

- **Factibilidad:** son apropiadas a la naturaleza y la escala de sus actividades, productos y servicios, y pueden ser asumidas por la empresa en términos de recursos económicos y humanos, para el periodo establecido.
- **Compatibilidad:** unas actuaciones no imposibilitan o reducen el alcance de otras, sino que están coordinadas y se refuerzan las unas a las otras.
- **Carácter integral:** en sintonía con la estrategia global de la empresa en relación con su personal.
- **Significativas:** se ajustan a las necesidades reales de la plantilla, e inciden sobre los aspectos más relevantes, sin concentrarse exclusivamente en alguno de ellos, ni tampoco descuidar ninguno.
- **Universalidad,** sin realizar exclusiones arbitrarias a las personas beneficiarias.
- **Equidad,** sin que ningún colectivo de la plantilla (circunstancias personales comunes, mismo tipo de trabajo o departamento) quede excluido, sino que las actuaciones se distribuyan de manera equitativa, atendiendo a las diferencias (esto puede significar actuaciones diferentes para colectivos diferentes).
- **Rentabilidad,** lo que significa priorizar las actuaciones que presenten una mejor relación coste/beneficio.

3.2. METODOLOGÍA PARA LA ELABORACIÓN DEL PLAN PARA LA IGUALDAD

- **Basado en el diagnóstico.** El diagnóstico debe arrojar como resultado un listado claro de Puntos Fuertes y Puntos de Mejora, de acuerdo con las Áreas y Subáreas en que se estructura.

- **Con objetivos claros.** Los objetivos del Plan deberán ser, en consonancia con lo anterior:
 - El mantenimiento de los Puntos Fuertes, para mantener los valores de los indicadores.
 - El desarrollo de los Puntos de Mejora, para mejorar los valores de los indicadores.

Naturalmente, será necesario establecer prioridades para decir qué objetivos se acometen a corto plazo, dentro del presente Plan, y cuáles tienen en el momento actual una importancia secundaria, pudiendo ser acometidos en futuros Planes.

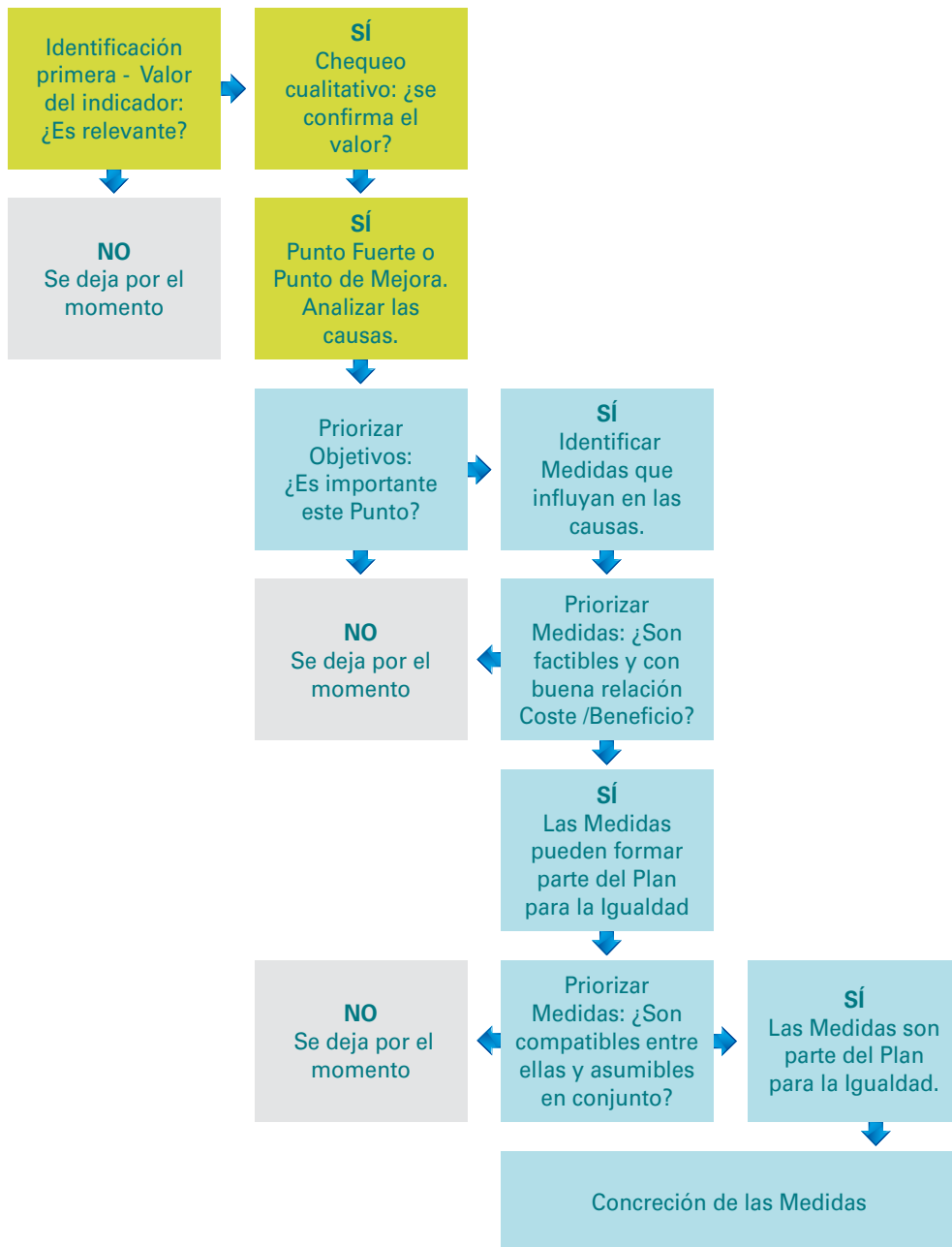
- **Medidas.** Para estos objetivos, debemos poner en marcha medidas concretas que influyan sobre las **causas** que hacen que se produzca la situación. Por ello, la secuencia a seguir sería:
 - Identificación de posibles medidas.
 - Establecer prioridades en el establecimiento de las medidas, de modo que se acometan las que resulten factibles y tengan una mejor relación coste/beneficio (por beneficio se entiende mejora o consolidación de las causas, y por tanto del valor del indicador).
 - Una vez se disponga de todas las medidas, deberá aún realizarse un segundo filtro, para priorizar de nuevo las medidas teniendo en cuenta que deben ser compatibles entre ellas y resultar asumibles en conjunto.

De este modo, se asegura que las medidas son factibles y están coordinadas. Pero, lo que es más importante, inciden sobre las **causas** que determinan los valores de los indicadores, que son los que pretendemos mejorar o mantener. Así, esta metodología conecta el valor del indicador con cada medida. Esta coherencia es la que permite garantizar que al poner en marcha el Plan, sea posible “deshacer” este camino, incidiendo sobre el valor de los indicadores a través de la puesta en marcha de las medidas seleccionadas.

Una vez determinadas qué Medidas van a conformar el Plan de Igualdad, deberán concretarse suficientemente, explicitando:

- Objetivo que persigue: Indicador(es) sobre el(los) que incide, valor actual y valor objetivo (indicar plazo).
- Personas destinatarias.
- Departamentos a los que afecta.
- Descripción detallada de la Medida.
- Cronograma para su puesta en marcha.
- Recursos necesarios.
- Presupuesto Asociado.
- Persona(s) responsable(s).

Es decir, existe un razonamiento coherente que nos lleva desde el indicador hasta la medida:



Diagnóstico

Plan

3.3. ELEMENTOS COMUNES DEL PLAN PARA LA IGUALDAD

Se presentan a continuación una serie de elementos comunes a cualquier Plan para la Igualdad, independientemente de cuáles sean las medidas particulares que integre.

Comunicación

La comunicación se realizará antes de la puesta en marcha, durante la ejecución y después de la implementación del Plan. Hay que asegurar que la información llega a toda la plantilla. La forma de llevar a cabo la distribución de la información será utilizando los canales formales de comunicación de la empresa: reuniones informativas, tabloneros de anuncios, comunicados internos, intranet... Es fundamental que la transmisión de la información sea bidireccional, es decir, que fluya tanto de arriba hacia abajo como a la inversa, esto supone habilitar medios para que la plantilla pueda participar y dar su opinión: a través de los representantes, buzón de sugerencias, etc.

Sensibilización

La sensibilización en igualdad debe dirigirse a toda la plantilla (pudiendo particularizarse en función de las características del puesto), y de forma específica, al Equipo directivo, Mandos intermedios y Comité de empresa. El contenido versará sobre:

- **Igualdad:** poniendo de manifiesto que la desigualdad existe, es real, responde a prejuicios individuales y sociales fuertemente arraigados, y que por eso se perpetúa si no se hace nada por corregirla, y que cada persona puede y debe hacer algo en este sentido.
- **Corresponsabilidad:** sólo entendiendo que mujeres y hombres debemos tener las mismas responsabilidades –teóricas, pero también asumidas- en relación al cuidado de las personas, tiene sentido implantar medidas de conciliación, que de otro modo contribuyen a perpetuar el rol reproductivo de las mujeres.

Para realizar esta sensibilización, pueden emplearse diferentes tipos de acciones, tales como formación, grupos de trabajo y/o discusión, comunicación, etc. Por otro lado, es posible que se hayan seleccionado otras medidas también consistentes en formación específica (por ejemplo, formación para impulsar el desarrollo de la carrera profesional de las mujeres hacia puestos de dirección, formación sobre usos igualitarios en la comunicación y publicidad...) que no conviene confundir con ésta, que es de carácter transversal y se dirige a toda la plantilla.

Seguimiento y Evaluación

El seguimiento durante todo el desarrollo del Plan permite comprobar la consecución de los objetivos propuestos para cada medida y conocer el proceso de desarrollo, con el objetivo de introducir nuevas medidas, si fuera necesario, o corregir posibles desviaciones, modificando las existentes.

Para poder realizar este seguimiento, será necesario, en primer lugar, establecer **para cada Medida** unos “medidores” que nos permitan hacerlo. Estos medidores, a su vez, deben proporcionar información para los tres ejes de la evaluación:

Evaluación de PROCESO	<ul style="list-style-type: none">• Nivel de desarrollo de las acciones previstas• Grado de dificultad encontrado/percibido en el desarrollo de las acciones• Tipo de dificultades y soluciones emprendidas• Cambios producidos en las acciones
Evaluación de RESULTADOS	<ul style="list-style-type: none">• Grado de cumplimiento de los resultados previstos para la Medida
Evaluación de IMPACTO	<ul style="list-style-type: none">• Grado de consecución de los objetivos (valores previstos de los indicadores)



ANEXO 1. TABLAS DE DATOS

INFORMACIÓN BÁSICA DE LA EMPRESA

Este primer grupo de tablas proporciona información de contexto sobre la empresa. En particular, hay algunos aspectos especialmente relevantes en lo relativo a:

- Sector de Actividad (CNAE) y tamaño (especialmente definición de PYME). Resulta importante cumplimentar estos datos, puesto que servirán para elaborar posteriores comparativas entre empresas.
- Historia y propiedad, y Organización y Gestión de Personas, son elementos esenciales a la hora de identificar causas de desigualdades (si las hay) y, sobre todo, articular estrategias de mejora congruentes con la organización.

Las celdas coloreadas en gris no deben cumplimentarse

Las celdas coloreadas en azul sólo permiten la introducción de valores predefinidos en el Excel

DATOS DE CONTACTO	
Razón social	
CIF	
Dirección	
Persona Responsable Entidad	
Nombre	
Cargo	
Tel	
Fax	
e-mail	
Persona Responsable Temas Igualdad	
Nombre	
Cargo	
Tel	
Fax	
e-mail	

CARACTERIZACIÓN DE LA EMPRESA		
ACTIVIDAD		Marcar con X
	Agricultura/Ganadería/Pesca	
	Industria	
	Servicios	
	Comercio	
CNAE(*) principal		
CNAEs(*) secundarios		
Descripción actividad – Principales productos y Servicios		Marcar con X
Mercado	Local	
	Comunidad Autónoma	
	Estatal	
	Europeo	
	Internacional	

(*) Según CNAE 2009. Consultar <http://www.ine.es>


DIMENSIÓN		Marcar con X
Personas Trabajadoras	de 1 a 5	
	de 6 a 20	
	de 21 a 50	
	de 51 a 100	
	más de 250	
	Personal ETT	
Facturación anual (€)	hasta 100.000	
	de 100.000 a 500.000	
	de 500.000 a 1.000.000	
	de 1 a 10 millones	
	más de 10 millones	
Mediana empresa (**): ocupa a menos de 250 personas y volumen de negocios anual <= 50 millones de € o balance general anual <= 43 millones de €		
Pequeña empresa (**): ocupa a menos de 50 personas y volumen de negocios anual o balance general anual <= 10 millones de €		
Micro empresa (**): ocupa a menos de 10 personas y volumen de negocios anual o balance general anual <= 2 millones de €		
Gran Empresa (resto de casos) (**)		

(**) Consultar: http://ec.europa.eu/enterprise/policies/sme/files/sme_definition/sme_user_guide_es.pdf

HISTORIA		
Año de Fundación		Indicar %
Propiedad	Socios trabajadores y/o implicados en la gestión	
	Socias trabajadoras y/o implicadas en la gestión	
	Socios capitalistas	
	Socias capitalistas	
	Capital Público	
	Otra entidad - 1	
Indicar nombre de "Otra Entidad - 1"		
	Otra entidad - 2	
Indicar nombre de "Otra Entidad - 2"		
	Otra entidad - 3	
Indicar nombre de "Otra Entidad - 3"		
Total (debe ser 100%)		0%
Es una empresa familiar	No	
	Sí, es su generación n°	
Fusiones, compras o escisiones en los últimos 5 años (describir)		
ORGANIZACIÓN Y GESTIÓN DE PERSONAS		
Convenio(s) y Acuerdos de Aplicación		Marcar con X
Dispone de Departamento de Personal	No	
	Sí, n° de personas	
Certificados o reconocimientos obtenidos (calidad, RSE...). Describir		
Representación sindical	No	
	Sí, n° de hombres	
	Sí, n° de mujeres	
	Sindicatos representados	
PLAN	Plan de Igualdad	
	(indicar periodo de vigencia)	
Otros planes	Estratégico	
	(indicar periodo de vigencia)	
	Conciliación	
	Responsabilidad Social	
	Prevención de Riesgos Laborales	
	Seguridad e Higiene	
	Normalización lingüística	
Prevención de drogas, etc.		

1. PLANTILLA

Las tablas que figuran a continuación caracterizan la plantilla de la empresa atendiendo a diferentes variables (puestos, departamentos, etc.).

- Téngase en cuenta que para elaborar estas tablas **es necesario disponer de toda esa información para cada una de las personas de la plantilla**, por lo que **se aconseja que, en el caso de no disponer de ello previamente, la empresa proceda de modo inmediato a realizar una recogida y sistematización de esta información**.
- Por otro lado, indicar que los análisis son “**monovisible**”, es decir, analizan la realidad teniendo en cuenta una característica de la plantilla (además de la de sexo, que aparece en todas, por lo que en realidad todas serían bivariable, e incluso algunas incorporan evolución temporal). **Es posible que la mejor identificación de causas precise de la elaboración de análisis que integren más variables de manera simultánea**, con tablas que no se proporcionan en este documento.
- Indicar, finalmente, que **los totales de las tablas que caracterizan al 100% de la plantilla deben, naturalmente, coincidir**. A tal efecto se han añadido en el Excel **celdas de comprobación** marcadas en naranja , y que toman como referencia la Tabla A.

A. Niveles de responsabilidad

Esta tabla proporciona información cuantitativa sobre la distribución de la plantilla en función de su puesto. Téngase en cuenta que los puestos de trabajo utilizados en esta tabla, lo serán también en las tablas E, F y H. En relación a los puestos ofrecidos como ejemplo:

- Cargos de Responsabilidad: engloba a Máximo Cargo, Puestos Directivos y Mandos intermedios.
 - Puestos directivos: personas a cargo del Dpto. Financiero, Comercial, RRHH, Producción...
 - Mandos intermedios: personas dependientes de los Puestos Directivos, y que tienen a su cargo equipos de personas. A más nivel, más rango.
- Resto de Plantilla. Puestos de trabajo: la tabla proporciona 3 tipos de puestos de trabajo genéricos. Sin embargo, se recomienda modificarlos y ampliarlos para que coincidan con la tipología de puestos de trabajo de cada empresa.

Naturalmente, cada empresa deberá ajustar estos campos a su realidad. La tabla proporciona espacio para 6 cargos de responsabilidad y 12 para el resto de puestos (en caso de haber más puestos diferentes, se recomienda agrupar aquéllos similares, siempre que ello no invisibilice diferencias por sexo). Se recomienda organizar los puestos de mayor a menor nivel, de modo que la tabla y los indicadores proporcionen una lectura más rápida. Sin embargo, y dependiendo de la empresa, puede adoptarse como criterio de orden el de carrera profesional, entendiendo que puede haber varias carreras profesionales diferentes, y entre las que no exista permeabilidad.

CARGOS DE RESPONSABILIDAD	Hoy		Hace 4 años	
	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES
Máximo cargo				
Puestos directivos				
Mandos intermedios - Nivel 4				
Mandos intermedios - Nivel 3				
Mandos intermedios - Nivel 2				
Mandos intermedios - Nivel 1				
Subtotal Cargos Responsabilidad	0	0	0	0
RESTO DE PLANTILLA. Detallar por Puestos				
Personal administrativo				
Personal técnico				
Personal operario				
Subtotal Resto Plantilla	0	0	0	0
TOTAL	0	0	0	0

B. Departamentos

La tabla proporciona espacio para 12 departamentos diferentes, con 4 ejemplos que pueden modificarse, ajustándose a la realidad de cada empresa.

DEPARTAMENTOS	HOY		HACE 4 AÑOS	
	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES
Logística				
Ventas				
Producción				
Administración				
TOTAL	0	0	0	0
Coincide con Total Tabla A	Sí	Sí	Sí	Sí

C. Edad

Los tramos de edad propuestos permiten detectar diferencias en la presencia de mujeres y hombres en los diferentes grupos de edad. Específicamente, para mujeres en edades típicamente de maternidad (de 25 a 39 años), o para menores de 25 años o mayores de 45. Sin embargo, puede ser oportuno complementar este análisis considerando otras variables adicionales (puesto, antigüedad).

EDAD	MUJERES	HOMBRES
Menos de 20		
De 20 a 24		
De 25 a 29		
De 30 a 34		
De 35 a 39		
De 40 a 44		
De 45 a 49		
De 50 a 54		
Más de 55		
TOTAL	0	0
Coincide con Total Tabla A	Sí	Sí

D. Responsabilidades familiares

Algunas empresas aducen no disponer de esta información. Sin embargo, se encuentra recogida en el impreso 145 del IRPF que se facilita a todas las personas en plantilla al principio de cada año, a fin de ajustar las retenciones por IRPF a su situación personal y familiar.

RESPONSABILIDADES FAMILIARES	MUJERES	HOMBRES
Personas con hijos/as a cargo - Familias monomarentales/monoparentales		
Personas con hijos/as a cargo - Resto de familias		
Edad de hijo/a menor	< 3 años	
	de 3 a 8	
	de 9 a 16	
	> 16 años	
Algún hijo/a con discapacidad		
Ascendientes mayores de 65 años, o menores de dicha edad si son discapacitados, que conviven con la persona		

E. Diversidad

En esta tabla deben colocarse el número de personas trabajadoras inmigrantes y/o con discapacidad. Más allá de la cuantificación en datos absolutos del número de unas u otras, interesa aquí detectar si existe algún tipo de sesgo de género en su presencia.

Personas, por Niveles (Tomados de la Tabla A)	INMIGRANTES		CON DISCAPACIDAD	
	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES
Subtotal Cargos Responsabilidad				
RESTO DE PLANTILLA - Detallar por Puestos				
Personal administrativo				
Personal técnico				
Personal operario				
0				
0				
0				
0				
0				
0				
0				
0				
0				
0				
TOTAL	0	0	0	0

F. Distribución por nivel profesional y de estudios

Esta tabla son en realidad 2, la primera para mujeres y la segunda para hombres. Téngase en cuenta que los puestos corresponden a los establecidos en la Tabla A, y los totales deben cuadrar. El objetivo de este análisis es detectar posibles discriminaciones de sexo, por las cuales la formación no guarde correlación con el escalafón. También puede servir para identificar posibles candidaturas para desarrollo profesional. Téngase en cuenta que la formación que tenga cada persona puede estar o no relacionada con su actual puesto, por lo que estos análisis deben realizarse con la oportuna cautela.

	MUJERES				
Nivel Profesional	Sin estudios	Primarios	Secundarios (*)	FP	Universitarios
CARGOS DE RESPONSABILIDAD					
Máximo cargo					
Puestos directivos					
Mandos intermedios - Nivel 4					
Mandos intermedios - Nivel 3					
Mandos intermedios - Nivel 2					
Mandos intermedios - Nivel 1					
Subtotal Cargos Responsabilidad	0	0	0	0	0
Coincide con Subtotal Tabla A	Sí				
RESTO DE PLANTILLA					
Personal administrativo					
Personal técnico					
Personal operario					
0					
0					
0					
0					
0					
0					
0					
0					
Subtotal Resto Plantilla	0	0	0	0	0
Coincide con Subtotal Tabla A	Sí				

(*) Incluye: Bachillerato, BUP, COU

Nivel Profesional	HOMBRES				
	Sin estudios	Primarios	Secundarios (*)	FP	Universitarios
CARGOS DE RESPONSABILIDAD					
Máximo cargo					
Puestos directivos					
Mandos intermedios - Nivel 4					
Mandos intermedios - Nivel 3					
Mandos intermedios - Nivel 2					
Mandos intermedios - Nivel 1					
Subtotal Cargos Responsabilidad	0	0	0	0	0
Coincide con Subtotal Tabla A	Sí				
RESTO DE PLANTILLA					
Personal administrativo					
Personal técnico					
Personal operario					
0					
0					
0					
0					
0					
0					
0					
0					
0					
0					
Subtotal resto plantilla	0	0	0	0	0
Coincide con Subtotal Tabla A	Sí				

(*) Incluye: Bachillerato, BUP, COU

2. CONDICIONES LABORALES

G. Tipo de Contrato y Jornada

El objetivo de esta tabla es identificar posibles desigualdades en relación a las condiciones de trabajo, concretamente el tipo de contrato y jornada. Sin embargo, existen diferencias.

Mientras que en el tipo de contrato (indefinido y temporal) sí supone una diferencia en la calidad del empleo, el tipo de jornada no necesariamente, puesto que lo más frecuente es que corresponda a necesidades de la propia empresa, que ya configura la oferta de empleo de ese modo, y también de la propia persona que solicita ese empleo. Otra cuestión sería, desde el punto de vista de la organización, dilucidar si la empresa define las características del puesto (incluido el tipo de jornada) de acuerdo con la realidad pre-existente, o con algún condicionante de género.

Téngase en cuenta que deben incluirse como contrato a tiempo parcial los que figuren como tales, y nunca incluir a las personas que disfrutan de reducciones de jornada por diferentes motivos.

Jornada	Contrato	Hoy		Hace 4 años	
		MUJERES	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES
Completa	Indefinido				
	Temporal				
	Subtotal	0	0	0	0
Parcial (no incluir reducciones de jornada por guarda legal o cuidado de familiares dependientes)	Indefinido				
	Temporal				
	Subtotal	0	0	0	0
ETT					
TOTAL		0	0	0	0
Coincide con Total Tabla A		Sí	Sí	Sí	Sí

H. Política retributiva

Normalmente éste es un motivo de polémica en la elaboración de los diagnósticos de igualdad, por preservar la privacidad de los datos. Para esta tabla se toman los puestos definidos en la Tabla A. A priori, se considera oportuno cumplimentarla con el mayor detalle, a fin de conocer la realidad con precisión. La empresa puede, sin embargo y de considerarlo oportuno, elaborar versiones más resumidas de esta tabla para emplearla como documento de trabajo en la elaboración del Plan de Igualdad, a fin de salvaguardar la confidencialidad de cierta información, siempre que con ello no invisibilice diferencias de género.

Salario medio del último año (*)	(MILES DE €)	
	MUJERES	HOMBRES
Máximo cargo		
Puestos directivos		
Mandos intermedios – Nivel 4		
Mandos intermedios – Nivel 3		
Mandos intermedios – Nivel 2		
Mandos intermedios – Nivel 1		
RESTO DE PLANTILLA		
Personal administrativo		
Personal técnico		
Personal operario		
0		
0		
0		
0		
0		
0		
0		
0		
0		
0		
0		
0		
0		

(*) Calcular, para cada puesto y sexo, el salario medio de último ejercicio, incluyendo también los complementos y el salario variable, y sumando además la retribución en especie.

I. Seguridad y Salud. Equipamiento

Este grupo de tablas recoge información sobre las medidas de seguridad y salud puestas en marcha por la empresa, y si han tenido en cuenta la diferencia de sexos. Naturalmente, el tipo de actividad de la empresa puede hacer que este aspecto sea más o menos relevante.

Seguridad y salud	
Hay una consideración específica de riesgos relacionados con el embarazo	
Existe un Plan de Riesgos Laborales elaborado teniendo en cuenta la perspectiva de género	
Describir cómo se ha(n) hecho	
Detallar medidas específicas	

En esta tabla se recogerán el nº de cada variable para un periodo significativo (de 1 a 3 años).

Accidentes laborales	MUJERES	HOMBRES
Accidentes Laborales		
Bajas por accidente (nº personas)		
Bajas por enfermedades profesionales		
Periodo considerado (indicar)		

Equipamientos	N° de personas que necesitan		N° de personas que efectivamente disponen (*)	
	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES
Vestuarios adecuados				
Baños - WC adecuados				
Ergonomía adecuada de herramientas de trabajo				
Medidas de seguridad adaptadas, acordes al puesto (especificar)				

(*) Indicar porcentaje de personas (mujeres/hombres) que, necesítandolo, disponen efectivamente de equipamiento adecuado.

Uniforme (sólo si existe)	
Patronaje acorde al sexo	
Patronaje embarazada	
Capacidad elección (falda o pantalón)	

J. Medidas de conciliación y flexibilización del tiempo y espacio de trabajo

Esta tabla pretende detectar las posibles diferencias en relación al acogimiento de las personas a medidas, servicios y flexibilidad relacionadas con la conciliación. En particular, se trata de identificar si el trato está siendo equitativo, y también los comportamientos de las personas trabajadoras, a fin de determinar las posibles causas.

Se incluyen una serie de Medidas de Conciliación, aquéllas más representativas y aplicables por ley a todas las personas trabajadoras, independientemente de su convenio y/o acuerdos de empresa. Se proporcionan tres filas adicionales para incorporar más medidas. En la parte de Servicios de apoyo a la Conciliación y Flexibilidad, se incluyen algunas medidas que la empresa puede o no tener, y que son sólo propuestas.

En este sentido, se recomienda realizar un análisis de la normativa aplicable a la plantilla (Estatuto de los Trabajadores, Convenios Colectivos y Acuerdos de Empresa, e incluso prácticas establecidas, aunque no se encuentren formalizadas), a fin de disponer de un inventario completo, que también podría ser organizado y oportunamente comunicado.

(Datos del último ejercicio)	Nº de personas en situación de acogerse		Nº de personas que efectivamente se acogen	
	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES
Medidas de conciliación				
Permiso de paternidad				
Permiso de maternidad (a partir de la 6ª semana)				
Permiso de lactancia				
Reducción de jornada por guarda legal (menores de 8 años)				
Excedencia por cuidado de menores				
Excedencia por cuidado de familiares dependientes (*)				
Servicios de apoyo a la Conciliación				
Guardería				
Comedor				
Transporte colectivo				
Flexibilidad de tiempo y espacio de trabajo				
Flexibilidad de entrada y salida				
Flexibilidad de horario negociada				
Reducción de jornada por motivos personales				
Excedencia remunerada por motivos personales				
Excedencia no remunerada por motivos personales				
Teletrabajo				
Acercamiento al lugar de residencia				

(*) Excedencia por cuidado de familiares dependientes: se han considerado como potencialmente beneficiarias de esta medida a todas las personas de la plantilla

K. Comunicación interna

La comunicación interna es aquí analizada considerando exclusivamente el contenido y lenguaje empleado. Para ello, se pide analizar al menos los últimos documentos correspondientes a:

- última circular interna (carta, e-mail, mensaje en Intranet)
- 1 manual de procedimiento/instrucciones de trabajo/pautas
- 1 nota o cartel informativo
- Intranet
- convenio y/o pacto de empresa y/o manual de bienvenida
- tarjetas de visita/firma correo electrónico

Para cada documento, ha de elegirse la situación que presenta, entendiéndose por:

- Promoción Igualdad: aquellos contenidos que promuevan activamente la igualdad, de manera expresa, o promuevan la eliminación de estereotipos de género.
- Uso no Sexista Lenguaje/Imágenes, de modo que mujeres y hombres estén representados por igual, con imágenes mixtas, mismo número de mujeres que de hombres e igual relevancia, y uso de lenguaje inclusivo.
- Uso Sexista Lenguaje: no utilización de lenguaje inclusivo (uso del masculino singular y plural).
- Imágenes Sexistas, que trasmitan o perpetúen estereotipos de género.
- Situaciones Sexistas, que promuevan explícita o implícitamente la discriminación.

acciones realizadas durante los últimos 2 años, y debe indicarse en cada celda el N° de personas participantes, sin repetir (es decir, si una persona ha participado en más de una acción, debe computarse una sola vez). De este modo, se puede detectar la cobertura de estas acciones.

(Acciones realizadas durante los últimos 2 años. N° de personas participantes, sin repetir)	Cargos Responsabilidad		Resto Plantilla	
	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES
Charlas, cursos, jornadas o talleres				
Circulares internas, intranet, folletos, carteles				

N. Medidas dirigidas a mantener la vinculación entre la empresa y las personas con excedencias y permisos de maternidad o paternidad

Esta tabla se incorpora como monitorización, en realidad, de una tipología de medidas muy concretas, encaminadas a reducir y eliminar las consecuencias negativas que estas excedencias y permisos tengan en el desarrollo profesional de las personas que se acogen a ellos.

	Sí
Envío de circulares informativas, actas, memorandos...	
Mantenimiento de las condiciones y atribuciones del puesto	
Convocatorias de formación	
Consulta en decisiones que puedan afectarles	
Acogida/formación a la reincorporación	

O. Medidas dirigidas a mantener el nivel de implicación de la empresa con las personas con reducciones de jornada

Esta tabla se incorpora como monitorización, en realidad, de una tipología de medidas muy concretas, encaminadas a reducir y eliminar las consecuencias negativas que estas reducciones de jornada tengan en el desarrollo profesional de las personas que se acogen a ellas.

	Sí
Reuniones en horario coincidente	
Mantenimiento de las condiciones y atribuciones del puesto	
Formación en horario laboral	

P. Horarios

Esta tabla sirve para caracterizar los horarios de la organización. En particular, pretende detectar si existe alguna desigualdad en relación a la asignación de jornadas no fijas (ver última tabla).

Horario ordinario		
Indicar hora de	Entrada	Salida
Días laborables		
Sábados		
Festivos		
Turnos fijos (m/t/n)		
Turnos festivos		
Ofrece Servicio Atención al Cliente 24 h		

	Fecha inicio	Fecha fin
Horario de verano		
Indicar hora de	Entrada	Salida
Días laborables		
Sábados		
Festivos		
Ofrece Servicio Atención al Cliente 24 h		

TIPO DE JORNADA	MUJERES	HOMBRES
Jornada partida: mañana y tarde		
Jornada continua: fijo de mañana		
Jornada continua: fijo de tarde		
Jornada continua: fijo de noche		
Horario en equipos rotativos (turnos): mañana / tarde		
Horario en equipos rotativos (turnos): mañana / tarde / noche		
Horario en equipos rotativos (turnos): otro tipo		
Otro (especificar)		
Total	0	0
Coincide con Total Tabla A	Sí	Sí

3. GESTIÓN DE PERSONAL

Acceso al empleo

Q. Incorporaciones y nuevas contrataciones

Esta tabla pretende proporcionar una visión general sobre las nuevas contrataciones. Para ello, se tomarán datos relativos a un periodo significativo, dependiendo de cada empresa (al menos un año).

	MUJERES	HOMBRES
CV recibidos		
De los cuales, por anuncio		
Finalistas		
Contratadas/os		
Periodo considerado (indicar)		

R. Procesos de selección - Cargos responsabilidad

Esta tabla analiza, uno a uno, diferentes procesos de selección (4) para cargos de responsabilidad. Se trata de personal de nueva contratación. La promoción se analiza en otra tabla, más adelante. Se pretende con ello diseccionar estas contrataciones, con objeto de identificar qué fase(s) del proceso pueden estar en el origen de eventuales desigualdades.

CARGOS DE RESPONSABILIDAD	PROCESO 1		PROCESO 2		PROCESO 3		PROCESO 4	
	SÍ	NO	SÍ	NO	SÍ	NO	SÍ	NO
Fecha								
Puesto								
Búsqueda específica de candidaturas de mujeres								
Anuncios (*)	Mención expresa a mujeres/hombres							
	Contenido no sexista							
	Contenido sexista							

(*) Ejemplos de situaciones en anuncios:

- Mención expresa: inclusión de comentarios del tipo "Se valorarán indistintamente las candidaturas de mujeres y hombres" o "Nuestra empresa está comprometida con la Igualdad";

No sexista: "Profesor / Profesora";

Sexista: "Profesor"

CANDIDATURAS		MUJERES	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES
Recibidas									
Por anuncios									
Por contactos									
Por servicios de empleo									
De la propia organización									
Otros									
Total Recibidas		0	0	0	0	0	0	0	0
Preseleccionadas para las pruebas									
Prueba 1									
Prueba 2									
Prueba 3									
Personas contratadas									
Responsables de la selección (nº de personas, por sexo)									
Responsables de la selección - puesto(s)									
		Sí	No	Sí	No	Sí	No	Sí	No
¿Se contrató a la(s) persona(s) que presenta(n) candidatura a través de contactos?									

S. Procesos de selección -Puestos con mayoría de hombres

Tabla análoga a la anterior, pero para puestos con mayoría de hombres. En realidad, se trata de analizar cómo es el acceso al empleo en los puestos/departamentos en los que existe un mayor grado de desigualdad, por lo que puede ser oportuno también realizarlo para puestos/departamentos feminizados, en función de los resultados de las Tablas A o B.

Puestos en los que las mujeres representan menos del 40% / los hombres más del 60%		PROCESO 1		PROCESO 2		PROCESO 3		PROCESO 4	
		SÍ	NO	SÍ	NO	SÍ	NO	SÍ	NO
Anuncios (*)	Fecha								
	Puesto								
	Búsqueda específica de candidaturas de mujeres								
	Mención expresa a mujeres/hombres								
	Contenido no sexista								
	Contenido sexista								
	CANDIDATURAS	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES
	Recibidas								
	Por anuncios								
	Por contactos								
Por servicios de empleo									
De la propia organización									
Otros									
Total Recibidas	0	0	0	0	0	0	0	0	
Preseleccionadas para las pruebas									
Prueba 1									
Prueba 2									
Prueba 3									
Personas contratadas									
Responsables de la selección (nº de personas, por sexo)									
Responsables de la selección - puesto(s)									
	SÍ	NO	SÍ	NO	SÍ	NO	SÍ	NO	
¿Se contrató a la(s) persona(s) que presenta(n) candidatura a través de contactos?									

(*) Ejemplos de situaciones en anuncios:

- Mención expresa: inclusión de comentarios del tipo “Se valorarán indistintamente las candidaturas de mujeres y hombres” o “Nuestra empresa está comprometida con la igualdad”;

No sexista: “Profesor / Profesora”;

Sexista: “Profesor”

Reconocimiento Profesional

T. Promoción Interna

Esta tabla analiza, uno a uno, diferentes procesos de promoción interna, ya sea para cargos de responsabilidad (primera tabla), o promociones de otro tipo (segunda tabla). Se pretende con ello diseccionar estas promociones, con objeto de identificar qué fase(s) del proceso pueden estar en el origen de eventuales desigualdades.

Cargos de responsabilidad

	ASCENSO 1		ASCENSO 2		ASCENSO 3		ASCENSO 4	
Puesto								
Fecha								
	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES
Personas que cumplen con los requisitos del puesto								
Personas que lo solicitan								
Personas promocionadas								
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								
Responsables de la selección (nº de personas, por sexo)								
Responsables de la selección - puesto(s)								

Resto de Puestos

	ASCENSO 1		ASCENSO 2		ASCENSO 3		ASCENSO 4	
	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES
Puesto								
Fecha								
Personas que cumplen con los requisitos del puesto								
Personas que lo solicitan								
Personas promocionadas								
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								
Responsables de la selección (nº de personas, por sexo)								
Responsables de la selección - puesto(s)								

U. Oportunidades de desarrollo profesional

Esta tabla analiza diferentes oportunidades de desarrollo profesional, y cómo han sido asignadas. El motivo de incorporar este análisis es que las promociones internas se producen con frecuencia como resultado de una planificación, y, en cualquier caso, de una intencionalidad previa de desarrollo profesional de personas concretas, a través de oportunidades también concretas, y cuya tipología se recoge en la segunda tabla (que puede modificarse en función de las particularidades de cada empresa). Se pretende con ello diseccionar el acceso y realización de oportunidades profesionales, con objeto de identificar eventuales desigualdades.

Datos para el último ejercicio	1		2		3		4	
	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES
Personas que cumplen con los requisitos de participación								
Personas que la solicitan								
Personas seleccionadas								
Responsables de la selección (nº de personas, por sexo)								
Responsables de la selección - puesto(s)								

Clave	Descripción
1	Formación para la promoción: masters, planes de desarrollo profesional, cursos de especialización, seminarios, congresos...
2	Grupos de trabajo internos: grupos de calidad, negociación colectiva, proyectos internos...
3	Presencia comercial o técnica en clientela o medios de comunicación
4	Grupos de trabajo externos con entidades socias, en proyectos, asociaciones, eventos internacionales, etc.

V. Formación

Esta tabla analiza el conjunto de acciones formativas para un periodo significativo (por ejemplo, un año). Se segmenta la formación dependiendo de su objetivo. En caso de que resulte oportuno, se realizará un análisis para un colectivo o puesto específico, de manera adicional. La fila "Total Plantilla" se toma de la Tabla A y se proporciona a efectos orientativos, pero también de posterior cálculo de indicadores.

	Objetivo de la Formación							
	Perfeccionamiento		Reciclaje		Promoción		TOTAL	
	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES
Total Plantilla	0	0	0	0	0	0	0	0
Nº de Personas potenciales beneficiarias								
Nº de Personas efectivamente formadas								
Total Horas - Persona de formación							0	0
Coste							0	
Periodo considerado (indicar)								

4. OPINIÓN

W. Opinión de la Plantilla

La opinión de la plantilla resulta esencial en relación a conocer la cultura de la empresa. Se proporciona a continuación un modelo de encuesta a la plantilla, ya sea para realizar de modo monográfico, o para incluir en las encuestas de clima laboral que la empresa realice de manera periódica. Las preguntas se plantean a modo de propuesta, cubriendo todos los aspectos relevantes. Para la explotación de esta encuesta, que aquí se propone de modo agrupado para el conjunto de la plantilla, y pese al anonimato de la misma, resulta imprescindible que la persona indique su sexo y, si resulta posible, además su departamento y puesto. De este modo se podrían realizar análisis más detallados.

	MUJERES			HOMBRES		
	N.º de respuestas			N.º de respuestas		
	Sí	No	N/C	Sí	No	N/C
¿Te has sentido alguna vez discriminada o discriminado en la empresa por razón de sexo?						
¿Crees que la selección de personal en la empresa se hace desde criterios de igualdad de mujeres y hombres?						
¿Crees que la promoción interna en la empresa se hace desde criterios de igualdad de mujeres y hombres?						
¿Crees que la retribución en la empresa se hace desde criterios de igualdad de mujeres y hombres?						
¿Tienes dificultades para compatibilizar tu actual trabajo con tus responsabilidades familiares?						
¿Tienes dificultades para compatibilizar tu actual trabajo con tus responsabilidades sociales y aficiones personales?						
¿Has sufrido alguna vez acoso sexual por parte de alguna persona de la empresa?						
¿Conoces el caso de alguna persona de la empresa que haya sufrido acoso sexual por parte de otra persona de la empresa?						
En caso de que hayas tenido conocimiento de este acoso sexual ¿se ha resuelto satisfactoriamente?						
¿Sabes lo que es un plan para la igualdad en la empresa de mujeres y hombres?						
¿Sabes lo que son las acciones positivas?						
¿Estás de acuerdo con la puesta en marcha de un plan para la igualdad de mujeres y hombres en tu empresa?						
	MUJERES			HOMBRES		
	Valor medio			Valor medio		
Del 0 al 10 ¿qué grado de satisfacción tienes con la empresa en materia de igualdad de mujeres y hombres?						
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 organización.						

5. EXTERNO

X. Dimensión externa de la empresa

La dimensión externa de la empresa se refiere al impacto social de su actividad de negocio (prescindiendo de otras acciones de RSE que puedan poner en marcha por iniciativa propia, y que no se evalúan en este documento). Naturalmente, este impacto variará mucho dependiendo de los productos y servicios que ofrezca, y del lugar que ocupe en la cadena de valor. No obstante, y pese a que muchas de estas tablas no procedan para muchas empresas, es conveniente realizar un repaso de todo y considerarlas de una en una.

Compras (*)	Sí	No
Se tiene en cuenta si las empresas proveedoras / subcontratadas respetan y promueven la Igualdad de oportunidades		
Especificar cómo		

(*) incluye aprovisionamiento y subcontratación

Diseño	Sí	No	No procede
Se tiene en cuenta la perspectiva de género en el diseño del producto o servicio			
Especificar cómo (en caso de haber señalado "No procede", indicar la causa)			

Comercialización	Sí	No	No procede
Se comercializa de manera diferente si las o los clientes son mujeres u hombres			
Especificar cómo (en caso de haber señalado "No procede", indicar la causa)			
Se comunica suficientemente a la clientela que el uso del producto/servicio es diferente según el sexo de la persona usuaria.			
Especificar cómo (en caso de haber señalado "No procede", indicar la causa)			

Información de la clientela	Sí	No	No procede
No se solicita información ni se indaga sobre la situación personal de la clientela o de las personas usuarias, salvo por razones de protección de su salud.			

Precio	Sí	No	No procede
Existen diferencias de precio (o descuentos) o de alcance del servicio en función del sexo de la clientela			
Especificar cómo (en caso de haber señalado "No procede", indicar la causa)			

Publicidad (relativa a productos/servicios)

Analizar al menos 5 documentos correspondientes a folletos informativos, anuncios en prensa, radio, TV, página WEB, catálogo productos y servicios...

Documento analizado (Especificar. Sólo 1 documento por fila)	Situación (marcar sólo 1 por documento)				
	Promoción Igualdad	Uso no Sexista Lenguaje	Uso Sexista Lenguaje	Imágenes Sexistas	Situaciones Sexistas
Página web					
Publicidad - Internet					
Publicidad - Prensa					
Publicidad - TV					
Publicidad - Radio					
Total					
Puntuación	2	1	-1	-1	-2
Total x Puntuación					

Comunicación corporativa

Analizar al menos 5 documentos correspondientes a memoria anual, informes a accionistas, regalos de empresa, material de merchandising de empresa, etc.

Documento analizado (Especificar. Sólo 1 documento por fila)	Situación (marcar sólo 1 por documento)				
	Promoción Igualdad	Uso no Sexista Lenguaje	Uso Sexista Lenguaje	Imágenes Sexistas	Situaciones Sexistas
Página web					
Folleto corporativo					
Memorias de actividad					
Comunicación a accionistas					
Total					
Puntuación	2	1	-1	-1	-2
Total x Puntuación					

Responsabilidad social en materia de igualdad	Sí	No
Comunicación pública de las acciones de responsabilidad en materia de igualdad		
Especificar cuáles		



ANEXO 2.
TABLA RESUMEN DE INDICADORES.
HOJA DE CÁLCULO

ÁREA	SUB-ÁREA	SITUACIONES	INDICADOR	VALOR	INDICADOR	VALOR	TABLA
Plantilla	Distribución Horizontal	Equilibrio global en la organización	% actual de mujeres en plantilla	0,0%	% actual de hombres en plantilla	100%	A
		Equilibrio global en la organización	evolución en los últimos 4 años	0 puntos			
		Equilibrio de presencia por Puesto de Trabajo	% actual de mujeres por tipo de puesto	evolución de este % en los últimos 4 años	% de mujeres de la entidad con este tipo de puesto (sólo puestos de no responsabilidad)		A
		Personal administrativo	0%	0 puntos	0,0%		
		Personal técnico	0%	0 puntos	0,0%		
		Personal operario	0%	0 puntos	0,0%		
					0%		
		Equilibrio de presencia por departamento	% actual de mujeres por departamento	evolución de este % en los últimos 4 años	% de mujeres de la entidad que están en este departamento		B
		Logística	0%	0 puntos	0,0%		
		Ventas	0%	0 puntos	0,0%		
		Producción	0%	0 puntos	0,0%		
	Administración	0%	0 puntos	0,0%			
				0%			
	Distribución Vertical	Presencia equilibrada de hombres y mujeres en los cargos de responsabilidad, en valores absolutos	% de cargos de responsabilidad ocupados por mujeres	% de cargos de responsabilidad ocupados por hombres		A	
			evolución de este % en los 4 últimos años				
		Presencia equilibrada de hombres y mujeres en los cargos de responsabilidad, en valores relativos a la composición del resto de la plantilla	tasa relativa de éxito mujeres/hombres (comparando cargos de responsabilidad con el conjunto de la plantilla)	0,0%			
evolución de esta tasa en los 4 últimos años			0,0%				
No existencia del "techo de cristal"	Nivel a partir del cual la presencia relativa de mujeres se reduce en más de un 25%	No hay					

ÁREA	SUB-ÁREA	SITUACIONES	INDICADOR	VALOR	INDICADOR	VALOR	TABLA	
Plantilla	Edad	Equilibrio en menores de 25 años	tasa relativa de presencia mujeres/hombres menores de 25	0,00			C	
		Equilibrio en tramo de edad de maternidad/paternidad y crianza (25-39)	tasa relativa de presencia mujeres/hombres entre 25 y 39	0,00				
		Equilibrio en mayores de 45 años.	tasa relativa de presencia mujeres/hombres mayores de 45	0,00				
	Responsabilidades Familiares	Equilibrio en las responsabilidades familiares		tasa relativa de presencia mujeres/hombres con hijos/as a cargo(monomarentales/monoparentales)		tasa relativa de presencia mujeres/hombres con hijos/as a cargo, siendo el/la menor de menos de 3 años		D
				tasa relativa de presencia mujeres/hombres con hijos/as a cargo (resto de familias)		tasa relativa de presencia mujeres/hombres con hijos/as a cargo, siendo el/la menor de entre 3 y 8 años		
				tasa relativa de presencia mujeres/hombres con hijos/as con discapacidad		tasa relativa de presencia mujeres/hombres con hijos/as a cargo, siendo el/la menor de entre 9 y 16 años		
				tasa relativa de presencia mujeres/hombres con ascendientes mayores de 65 años, o menores de dicha edad si son discapacitados que conviven con la persona		tasa relativa de presencia mujeres/hombres con hijos/as a cargo, siendo el/la menor de más de 16 años		
	Diversidad	Equilibrio en personas inmigrantes	tasa relativa de presencia mujeres/hombres inmigrantes	0,00	% de mujeres que son inmigrantes	0,00%	E	
		Equilibrio en personas con discapacidad	tasa relativa de presencia mujeres/hombres con discapacidad	0,00	% de mujeres que tienen discapacidad	0,00%		
	Estudios	Equilibrio en el nivel profesional, por cualificación	tasa relativa de presencia mujeres/hombres con estudios universitarios, en cargos de responsabilidad	0,00	tasa relativa de presencia mujeres/hombres con estudios universitarios, para el resto de la plantilla	0,00%	F	

ÁREA	SUB-ÁREA	SITUACIONES	INDICADOR	VALOR	INDICADOR	VALOR	TABLA
Condiciones laborales	Estabilidad	Mismo nivel de estabilidad	Tasa relativa de presencia mujeres/hombres en plantilla con contrato no indefinido	0,00	evolución de la estabilidad en el empleo (contrato indefinido) - total plantilla	0 puntos	G
					evolución de la estabilidad en el empleo (contrato indefinido) - mujeres	0 puntos	
		Tipo de Jornada	Equilibrio en el tipo de jornada	Tasa relativa de presencia mujeres/hombres en plantilla con jornada parcial	0,00		
	ETT	Equilibrio	% de mujeres entre el personal de ETT	0%			
	Política retributiva	Equilibrio salarial por puesto	Global	0%		H	
			Máximo cargo				
			Puestos directivos				
			Mandos intermedios - Nivel 4				
			Mandos intermedios - Nivel 3				
			Mandos intermedios - Nivel 2				
Mandos intermedios - Nivel 1							
Personal administrativo							
Personal técnico							
Personal operario							
Equipamiento, Seguridad y Salud	Riesgos laborales	Hay una consideración específica de riesgos relacionados con el embarazo			I		
		Existe un Plan de Riesgos Laborales elaborado teniendo en cuenta la perspectiva de género					
	Accidentes laborales y enfermedades profesionales	Tasa relativa de accidentes laborales mujeres/hombres					
		Tasa relativa de bajas por accidente laboral mujeres/hombres					
		Tasa relativa de bajas por enfermedad profesional mujeres/hombres					
	Adaptación de los medios y medidas de seguridad y salud a las necesidades diferenciales de mujeres y hombres	Vestuarios adecuados: Diferencia de disponibilidad entre mujeres y hombres	0 puntos				
		Servicios adecuados: Diferencia de disponibilidad entre mujeres y hombres	0 puntos				
		Ergonomía de herramientas: Diferencia de disponibilidad entre mujeres y hombres	0 puntos				

ÁREA	SUB-ÁREA	SITUACIONES	INDICADOR	VALOR	INDICADOR	VALOR	TABLA
	Cultura	Adecuación de documentos de comunicación interna a un uso inclusivo del lenguaje y las imágenes	Indicador de comunicación con perspectiva de género	0			K
		Participación en acciones de sensibilización en igualdad de trato y oportunidades, y corresponsabilidad	% de Cargos hombres sensibilizados		% de resto de plantilla hombres sensibilizados		M
			% de Cargos mujeres sensibilizadas		% de resto de plantilla mujeres sensibilizadas		
	Mantenimiento de vinculación	N. Medidas dirigidas a mantener la vinculación entre la empresa y las personas con excedencias y permisos de maternidad o paternidad	ninguna	0. Medidas dirigidas a mantener el nivel de implicación de la empresa con las personas con reducciones de jornada	ninguna	N,O	
Horario	Mismo nivel de horario variable	Tasa relativa de mujeres/hombres en plantilla con horario variable	0,00			P	
Contratación	General	Equilibrio al recibir candidaturas	% de candidaturas de mujeres				Q
		Equilibrio al contratar	tasa relativa de éxito mujeres/hombres entre presentación y contratación		Significatividad (Contrataciones consideradas /Total plantilla)		
	Cargos de Responsabilidad	Equilibrio al recibir candidaturas	% de candidaturas de mujeres	0,0%			R
		Equilibrio al contratar	tasa relativa de éxito mujeres/hombres entre presentación y contratación	0,00	Significatividad (Contrataciones consideradas /Total Cargos)	0,0%	
	Puestos con mayoría de hombres (>60%)	Equilibrio al recibir candidaturas	% de candidaturas de mujeres	0,0%			S
		Equilibrio al contratar	tasa relativa de éxito mujeres/hombres entre presentación y contratación	0,00	Significatividad (Contrataciones consideradas /Total Plantilla)		

ÁREA	SUB-ÁREA	SITUACIONES	INDICADOR	VALOR	INDICADOR	VALOR	TABLA
Reconocimiento Profesional	Promoción	Equilibrio en la promoción - cargos responsabilidad	tasa relativa de éxito mujeres/hombres entre potenciales y solicitantes	0,00	Significatividad (Contrataciones consideradas /Total Cargos)	0,0%	T
		Equilibrio en la promoción - cargos responsabilidad	tasa relativa de éxito mujeres/hombres entre potenciales y con ascenso	0,00			
		Equilibrio en la promoción - resto puestos	tasa relativa de éxito mujeres/hombres entre potenciales y solicitantes	0,00			
		Equilibrio en la promoción - resto puestos	tasa relativa de éxito mujeres/hombres entre potenciales y con ascenso	0,00			
	Oportunidades de desarrollo profesional	Equilibrio en la asignación de oportunidades	tasa relativa de éxito mujeres/hombres entre potenciales y solicitantes	0,00			U
		Equilibrio en la asignación de oportunidades	tasa relativa de éxito mujeres/hombres entre potenciales y seleccionadas	0,00			
Formación	Participación equilibrada de hombres y mujeres	tasa relativa de presencia mujeres/hombres entre total y potenciales beneficiarias		tasa relativa de horas de formación mujeres/hombres		V	
		tasa relativa de presencia mujeres/hombres entre potenciales beneficiarias y formadas		tasa relativa de coste de formación mujeres/hombres			
Opinión	Discriminación	Sentimiento de discriminación autopercebida	% de mujeres que se han sentido discriminadas	0,0%	% de hombres que se han sentido discriminados	0,0%	W
	Selección	Sentimiento de discriminación	% de personas que consideran que hay discriminación en este aspecto	0,0%	diferencia entre mujeres y hombres		
	Promoción	Sentimiento de discriminación	% de personas que consideran que hay discriminación en este aspecto	0,0%	diferencia entre mujeres y hombres		
	Retribución	Sentimiento de discriminación	% de personas que consideran que hay discriminación en este aspecto	0,0%	diferencia entre mujeres y hombres		
	Satisfacción	Satisfacción con la empresa en materia de igualdad (de 0 a 10)	Puntuación otorgada por las mujeres	0,0	Puntuación otorgada por los hombres	0,0	
Externo	Comunicación	Publicidad de productos y servicios e información corporativa	Indicador de publicidad (relativa a productos/servicios) con perspectiva de género	0	Indicador de comunicación corporativa con perspectiva de género	0	X



ANEXO 3. EXPLICACIÓN DE INDICADORES

TASA RELATIVA DE ÉXITO

La tasa relativa de éxito permite, con una sola cifra, comparar las posibilidades de éxito de 2 colectivos diferentes.

La tasa relativa de éxito se define como el cociente entre las posibilidades de éxito de un colectivo frente a otro, para una misma situación.

La posibilidad de éxito es, a su vez, el cociente entre las personas "exitosas" y las personas "potencialmente exitosas" para una misma situación.

Ejemplo de situación: una promoción profesional en una empresa multinacional, para cubrir 6 plazas de dirección.

- Mujeres: se presentan 10 candidatas, que obtienen 4 de los puestos.
- Hombres: se presentan 2 candidatos, que obtienen 1 de los puestos.

	MUJERES	HOMBRES
Candidaturas presentadas	10	2
Candidaturas exitosas	4	1
Posibilidad de éxito	40%	50%
Tasa relativa de éxito Mujeres / Hombres, entre candidaturas presentadas y exitosas	0,80	

Para interpretar el valor del indicador se puede hacer la siguiente lectura: **el éxito de las mujeres es 0,8 veces el de los hombres.**

- Valores menores que 1 y hasta 0 indican que las candidaturas de las mujeres han tenido menos éxito que las de los hombres (pese a haber obtenido más puestos de dirección en el ejemplo).
- Valores mayores de 1, lo contrario.
- Si el valor es 1, significa que hay igualdad.
- Si el valor es 0, significa que no hay ninguna candidatura exitosa de mujeres
- Si el valor es DIV!0, significa que no hay ninguna candidatura exitosa de hombres

TASA RELATIVA DE PRESENCIA

La tasa relativa de presencia es análoga a la anterior.

Ej: Tasa relativa de presencia mujeres/hombres con discapacidad

	MUJERES	HOMBRES
Total en Plantilla	23	40
Con discapacidad	2	1
Tasa de presencia	9%	3%
Tasa relativa de presencia mujeres/hombres con discapacidad	3,48	

Para interpretar el valor del indicador se puede hacer la siguiente lectura: **la posibilidad de encontrar mujeres en esta situación es 3,48 veces la de encontrar hombres.**

TASA RELATIVA DE ACOGIMIENTO

La tasa relativa de acogimiento es análoga a las anteriores.

Ejemplo: Tasa relativa de acogimiento mujeres/hombres a la medida: reducción de jornada por guarda legal (menores de 8 años)

	MUJERES	HOMBRES
Total con hijos menores de 8 años	23	30
Con reducción de jornada por esta causa	5	1
Tasa de acogimiento	22%	3%
Tasa relativa de acogimiento mujeres/hombres a la medida: reducción de jornada por guarda legal (menores de 8 años)	6,52	

Para interpretar el valor del indicador se puede hacer la siguiente lectura: **la posibilidad de encontrar mujeres en esta situación es 6,52 veces la de encontrar hombres.**

NIVEL A PARTIR DEL CUAL LA PRESENCIA RELATIVA DE MUJERES SE REDUCE EN MÁS DE UN 25%

Para identificar el “techo de cristal”, se localiza el primer nivel a partir del cual el porcentaje de presencia de las mujeres disminuye considerablemente. Se estima “considerable” esta disminución cuando es mayor del 25%.

Ejemplo: se indican los % de mujeres en 5 niveles (Nivel 1, el inferior, Nivel 5, el superior)

	% mujeres	disminución porcentual relativa
UNO	60%	-
DOS	50%	-17%
TRES (*)	32%	-36%
CUATRO	20%	-38%
CINCO	10%	-50%

(*) En el ejemplo, el “techo de cristal” estaría en el nivel TRES.

La disminución porcentual relativa es la diferencia entre el % de un nivel y el del anterior, dividida entre el % del nivel anterior.

INDICADOR DE COMUNICACIÓN CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

Para cada documento evaluado, se controla si se dan las siguientes situaciones:

Situación	puntos	Nº docs.	Subtotal
Promoción igualdad	+ 2 puntos	0	0
Uso no sexista lenguaje	+ 1 puntos	5	5
Uso sexista lenguaje	- 1 punto	0	0
Imágenes sexistas	- 1 punto	2	-2
Situaciones sexistas	- 2 puntos	2	-4
		Indicador	-1

El indicador se calcula como la suma de los productos del N° de documentos (N° docs) en los que se da la Situación, multiplicado por los puntos asignados.

SIGNIFICATIVIDAD

La significatividad da una medida del nivel de representatividad de un indicador calculado.

Se obtiene comparando el resultado arrojado por muestra analizada con el total actual.

Supongamos que en una empresa se han realizado 3 procesos de selección para un nivel determinado, y como resultado se han contratado 5 personas. El número de personas que actualmente tienen ese nivel en la empresa son 25.

La significatividad se obtiene al dividir el número de personas contratadas en los procesos de selección analizados, entre el número total de personas en dicho nivel.

Personas contratadas en los 3 procesos, para el mismo nivel	5
Total de personas actualmente en ese nivel	25
Significatividad del conjunto de los tres procesos	20%

ÁREA	SUBÁREA	SITUACIÓN	INDICADOR	VALOR	LECTURA
Plantilla	Distribución Horizontal	Equilibrio de presencia por Puesto de Trabajo	evolución de este % en los últimos 4 años	5 puntos	El % de mujeres en este puesto ha aumentado en 5 puntos. Dependiendo del valor actual, esto puede significar que se ha avanzado hacia la paridad, o se está produciendo un alejamiento. Si el valor actual es del 40%, significa que se ha avanzado desde el 35%. En cambio, si es de un 65%, significa que se partía de un 60%, por lo que el puesto se habría feminizado.
Plantilla	Distribución Vertical	Presencia equilibrada de hombres y mujeres en los cargos de responsabilidad, en valores relativos a la composición del resto de la plantilla	tasa relativa de presencia mujeres/hombres en cargos de responsabilidad	0,8	La posibilidad de que, al cruzarnos a una trabajadora de la empresa por un pasillo, ésta tenga un cargo de responsabilidad, es 0,8 veces la que tendríamos si nos cruzamos a un hombre. Es decir, que independientemente del número de mujeres y hombres que haya en una empresa, la posibilidad que una u otro elegidos al azar tenga un cargo directivo, es (en este ejemplo) menor para el caso de las mujeres que para los hombres.
Plantilla	Distribución Vertical	Presencia equilibrada de hombres y mujeres en los cargos de responsabilidad, en valores relativos a la composición del resto de la plantilla	evolución de esta tasa en los 4 últimos años	0,2	Continuando con el ejemplo anterior, supone que hace 4 años esta posibilidad era de 0,6 para las mujeres, frente a 1 para los hombres. Es decir, que la situación ha evolucionado hacia el equilibrio. Naturalmente, el signo de la evolución depende del valor del indicador anterior.
Plantilla	Distribución Vertical	No existencia del "techo de cristal"	Nivel a partir del cual la presencia relativa de mujeres se reduce en más de un 25%	Mandos intermedios - Nivel 3	El de "Mandos intermedios - Nivel 3" es el primer nivel (avanzando desde el más inferior) en el que el porcentaje de presencia de las mujeres disminuye en un 25% o más. Se entiende entonces que este nivel es un "escalón más alto" que los anteriores, interpretándose en la práctica como una barrera o "techo de cristal"
Plantilla	Edad	Equilibrio en menores de 25 años	tasa relativa de presencia mujeres/hombres menores de 25	1,3	La posibilidad de que, al cruzarnos a una trabajadora de la empresa por un pasillo, ésta tenga menos de 25 años, es 1,3 veces la que tendríamos si nos cruzamos a un hombre. Es decir, que independientemente del número de mujeres y hombres que haya en una empresa, la posibilidad que una u otro elegidos al azar tenga menos de 25 años, es (en este ejemplo) mayor para el caso de las mujeres que para los hombres.

ÁREA	SUBÁREA	SITUACIÓN	INDICADOR	VALOR	LECTURA
Plantilla	Estudios	Equilibrio en el nivel profesional, por cualificación	tasa relativa de presencia mujeres/hombres con estudios universitarios, en cargos de responsabilidad	0,5	Si agrupamos en una sala a todas las personas de la plantilla con estudios universitarios, la posibilidad de que, al elegir a una mujer al azar, ésta tenga un cargo de responsabilidad, es 0,5 veces (la mitad) la que tendríamos si elegimos a un hombre.
Condiciones Laborales	Equipamiento, Seguridad y Salud	Accidentes laborales y enfermedades profesionales	Tasa relativa de accidentes laborales mujeres/hombres	2	Las mujeres sufren, en proporción, el doble de accidentes laborales que los hombres
Condiciones Laborales	Equipamiento, Seguridad y Salud	Adaptación de los medios y medidas de seguridad y salud a las necesidades diferenciales de mujeres y hombres	Vestuarios adecuados: Diferencia de disponibilidad entre mujeres y hombres	20 puntos	El porcentaje de mujeres que disponen de vestuarios adecuados es 20 puntos superior al de hombres que disponen de vestuarios adecuados
Condiciones Laborales	Medidas de conciliación		% de acogimiento de hombres al permiso de paternidad	90%	Un 10% de los padres con derecho al permiso de paternidad no hicieron uso de él.
Condiciones Laborales	Medidas de conciliación	Reducción de jornada por guarda legal (menores de 8 años)	Tasa relativa de acogimiento mujeres/hombres	4,5	Si agrupamos en una sala a todas las personas de la plantilla con derecho a reducción de jornada por guarda legal, la posibilidad de que, al elegir a una mujer al azar, esté acogida a esta medida, es 4,5 veces superior a la que tendríamos si elegimos a un hombre.
Condiciones Laborales	Cultura	Adecuación de documentos de comunicación interna a un uso inclusivo del lenguaje y las imágenes	Indicador de comunicación con perspectiva de género	-1	El indicador arroja un valor negativo de 1 punto. Esto no significa que todos los documentos analizados sean acordes a la igualdad, sino que al menos uno de ellos no lo es.
Contratación	General	Equilibrio al contratar	tasa relativa de éxito mujeres/hombres entre presentación y contratación	0,7	De entre todas las personas que presentan su candidatura para todas las ofertas de empleo del periodo considerado, la posibilidad de que al elegir a una mujer al azar, ésta haya sido finalmente contratada, es de 0,7 frente a 1, si elegimos a un hombre al azar.