

DIAGNÓSTICO DE EMPRESAS

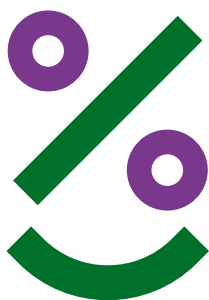
EN MATERIA DE IGUALDAD



Junta de Andalucía

Consejería de Inclusión Social,
Juventud, Familias e Igualdad

Instituto Andaluz de la Mujer



equipa

Servicio de asesoramiento
a **empresas** en **igualdad**



Presentación de la Directora

Olga Carrión Mancebo.

Directora del Instituto Andaluz de la
Mujer

El Instituto Andaluz de la Mujer tiene entre sus compromisos apoyar a las empresas en el cumplimiento de la legislación laboral en la integración de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres y colaborando en que forme parte de la gestión de todas las empresas de Andalucía. Con esta finalidad, ponemos a disposición de las empresas el **Servicio de Asesoramiento e Información a Empresas en Igualdad, EQUIPA**, desde el que se asesora gratuitamente en el diseño de medidas y planes de igualdad, así como se presta formación especializada en gestión empresarial desde la perspectiva de género, promoviendo entornos laborales libres de discriminación.

La igualdad genera riqueza y desarrollo para las empresas y también modernización y progreso para Andalucía. En este sentido, integrar la perspectiva de género en la gestión de las empresas y organizaciones supone la oportunidad de romper con estereotipos sexuales que impiden el ejercicio de la igualdad real, permitiendo optimizar el talento, manteniendo y fidelizando a

sus trabajadoras y trabajadores, y mejorando así su competitividad y productividad.

Para la realización del diagnóstico de situación de las empresas para la elaboración de sus planes de igualdad aplicamos las modificaciones legislativas operadas en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, y en su desarrollo normativo por medio de los Reales Decretos 901/2020 y 902/2020, de 13 de octubre.

Con este Boletín se pretende dar a conocer la herramienta informática gratuita denominada "DIAGNÓSTICO DE EMPRESAS EN MATERIA DE IGUALDAD" para facilitar a las empresas detectar aquellos aspectos o ámbitos en los que puedan estar produciéndose situaciones de desigualdad o discriminación y sobre los que deberá actuar su futuro plan de igualdad, con la elaboración de un informe que muestra el resultado gráfico de aplicar seis indicadores de género y con la incorporación de la perspectiva de género en todos sus ámbitos de actuación.

ÍNDICE

1	¿Qué es un Diagnóstico en Igualdad de género?	4
2	¿Qué objetivos tiene un Diagnóstico en materia de igualdad?	5
3	¿Cuáles son sus características?	6
4	¿Cuál es el punto de partida del proceso diagnóstico?	8
5	¿Es necesario informar a la plantilla?	9
6	¿Qué datos deben recogerse?	10
7	¿Cómo se analiza la información?	15
8	¿Qué contenidos incluye el informe de diagnóstico?	16
9	Resumamos: Preguntas y Respuestas en torno a la Herramienta Diagnóstica	17
10	Servicio EQUIPA	19



1 ¿Qué es un Diagnóstico en Igualdad de género?

Para diseñar un plan de trabajo orientado a la elaboración e implantación de medidas de igualdad o de un plan de igualdad necesitamos conocer la situación de partida en la que nos encontramos.

En el caso de los planes de igualdad, la **normativa** condiciona su establecimiento a **la elaboración previa de un estudio diagnóstico**, que además deberá ser **negociado** por la Comisión constituida a tal efecto. Para las empresas no obligadas, a pesar de no existir la obligatoriedad de acometer un diagnóstico previo, metodológicamente es imprescindible partir de un análisis de la realidad que permita la contextualización y adopción de medidas realmente eficaces para el avance de la igualdad entre mujeres y hombres de la plantilla.

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres (LOIEMH) define los planes de igualdad como:

*“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” (Art. 46 LOIEMH)*

Más allá de la obligatoriedad de las empresas de acometer un plan de igualdad, todas las empresas, independientemente de su tamaño, quedan obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres. (artículo 45.1 Ley 3/2007).

En definitiva, el diagnóstico es un estudio acerca de la situación de la organización respecto a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Se basa en un análisis detallado sobre la realidad de una empresa en torno a la composición de la plantilla, la participación de las mujeres y de los hombres en los procesos de la organización y la incidencia que la gestión de los recursos humanos tiene en la existencia de posibles desequilibrios en la empresa. Esta información permite identificar por un lado las fortalezas y debilidades en la organización en materia de igualdad y por otro, las directrices a desarrollar.



2 ¿Qué objetivos tiene un Diagnóstico en materia de igualdad?



Obtener información relativa a las características de la plantilla de la empresa.



Analizar las estrategias empresariales en la gestión de los recursos humanos.



Reflexionar acerca de las prácticas de la empresa en materia de Igualdad entre mujeres y hombres y detectar posibles desigualdades y discriminaciones, directas o indirectas, por razón de sexo.



Identificar las fortalezas y debilidades de la organización en materia de Igualdad.



Formular directrices y orientaciones para la elaboración de medidas de igualdad o del Plan de Igualdad.

3 ¿Cuáles son sus características?

- **Instrumento de trabajo** que nos permite conocer la situación de una organización respecto a la integración de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en su gestión de los recursos humanos, así como su asentamiento en la cultura empresarial.
- Constituye un **soporte informativo en la definición** del plan de actuación que facilitará el cumplimiento del principio de igualdad efectiva y de oportunidades en el funcionamiento de la organización.
- Supone el **punto de partida** y la **hoja de ruta** para la consecución de la igualdad de oportunidades en cualquier organización.
- Muestra una **fotografía fija** de la empresa en un **momento puntual**, pero al mismo tiempo **flexible** y con la posibilidad de adaptarse a cambios y necesidades que puedan darse durante el proceso.
- Su éxito depende de su **rigurosidad y exhaustividad**, por ello deberá recoger toda aquella información que sea útil para el establecimiento de las medidas o del plan de igualdad.
- La **proporcionalidad** entre el diagnóstico y las medidas o el plan de igualdad garantiza su efectividad.
- **Herramienta imprescindible**, con un carácter **eminente práctico** para la elaboración de medidas o de un plan de igualdad.
- Combinación de datos **cuantitativos y cualitativos** procedentes de **fuentes primarias** (grupos de discusión, entrevistas agentes clave, cuestionarios de opinión plantilla) **y secundarias** (datos desagregados por sexo de la distribución de la plantilla y documentación de la empresa).





¿Qué dice la normativa sobre el Diagnóstico de situación para aquellas empresas que acometan la elaboración de un Plan de igualdad?

- El Diagnóstico se determina como una fase previa a la elaboración del Plan de Igualdad.
- Permite obtener la información precisa para diseñar y establecer las medidas evaluables.
- Establece que deberá incluirse en el Plan de Igualdad un resumen del Diagnóstico con sus principales conclusiones y propuestas.
- Delimita las materias obligatorias sobre las que, como mínimo, debe versar el Diagnóstico:
 - a. Proceso de selección y contratación.
 - b. Clasificación profesional.
 - c. Formación.
 - d. Promoción profesional.
 - e. Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres de conformidad con lo establecido en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.
 - f. Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
 - g. Infrarrepresentación femenina.
 - h. Retribuciones.
 - i. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.
- Puede contemplar otras áreas de análisis no establecidas normativamente, como violencia de género y comunicación no sexista u otras.
- Insta a que abarque todos los puestos y centros de trabajo siendo imprescindible incluir datos desagregados por sexo.
- Habilita el establecimiento de medidas de acción positiva con el fin de eliminar la segregación ocupacional de las mujeres tanto horizontal como vertical.
- Proporciona unos criterios específicos recogidos en el anexo del Real Decreto 901/2022, de 13 de octubre.

4 ¿Cuál es el punto de partida del proceso diagnóstico?

El primer paso a la hora de poner en marcha un proceso de diagnóstico es su **planificación**: la delimitación de los objetivos que se pretenden conseguir, la información que se va a analizar, la metodología e instrumentos a utilizar, el cronograma para su ejecución y la definición de las funciones de las partes.

Se deben prever los **recursos necesarios** para el estudio diagnóstico: Personal que va a participar, Departamentos de la empresa implicados o si se va a contar con apoyo externo especializado, materiales, instrumentos o herramientas necesarios para la recogida y análisis de la información (cuestionarios, guiones de entrevistas, programas estadísticos... etc.), espacios a utilizar para entrevistas, reuniones o grupos de discusión, en su caso, y si son necesarias partidas presupuestarias para el material o para la contratación externa de entidades expertas en género.

Es importante definir un **cronograma** que establezca plazos para la realización de cada una de las tareas necesarias en la elaboración del diagnóstico ajustados de manera realista al tiempo y a los recursos disponibles.



La Herramienta **“Diagnóstico en Empresas en materia de Igualdad”** del Instituto Andaluz de la Mujer, es una herramienta informática que facilita la elaboración del diagnóstico sobre la situación en materia de igualdad entre mujeres y hombres en las empresas, necesario para la realización del plan de igualdad.

Actualmente incluye todos los ejes de estudio que deben contemplarse en el diagnóstico, conforme al art. 46.2 LOIMH.

Igualmente permite, a las empresas no obligadas a elaborar un plan de igualdad, hacer el análisis previo al diseño de medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, en cumplimiento del artículo 45.1 LOIMH.

La Herramienta puede encontrarse en la dirección de Internet: <https://ws097.juntadeandalucia.es/demi>

Desde la opción “Acceder” puede crearse un perfil fácilmente y de forma gratuita.

5 ¿Es necesario informar a la plantilla?

En la realización del diagnóstico intervienen todas las personas de la empresa con distintos papeles y funciones, por lo que es importante que se plantee como un proceso **participativo** y **transparente**, implicando a toda la plantilla de la empresa desde el principio. Por lo tanto, el siguiente paso es **comunicar al personal** de la organización que se va a iniciar dicho proceso, explicando cuál va a ser su papel.

Los métodos o canales a utilizar para comunicar a la plantilla el inicio del diagnóstico, pueden ser de amplia tipología (reuniones informativas, circulares, carta-nómina, avisos en la intranet, revista corporativa, ...etc.) y cada organización deberá valorar cual es el que mejor se ajusta a sus características (tamaño, número de centros, uso o no de nuevas tecnologías por parte de toda la plantilla, etc.).

*Para la elaboración de un plan de igualdad debe constituirse una **comisión negociadora** en la que deberán participar de forma paritaria la representación de la empresa y la de las personas trabajadoras en la forma que se determina en el artículo 5 del RD 901/2020.*

Una de las competencias de esta comisión es la elaboración del diagnóstico, aunque puede contar con apoyo y asesoramiento externo especializado en materia de igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral, que podrán intervenir con voz, pero sin voto. Se deberá promover la composición equilibrada entre mujeres y hombres de cada una de ambas partes de la comisión negociadora, así como que sus integrantes tengan formación o experiencia en materia de igualdad en el ámbito laboral.



IDEA CLAVE

La plantilla puede colaborar aportando sus opiniones y percepciones sobre la igualdad en la empresa, jugando un papel esencial para anticipar posibles resistencias y oportunidades en el desarrollo del Plan de Igualdad. Facilita que el proceso sea participativo y favorezca la integración de las medidas de igualdad en la empresa.

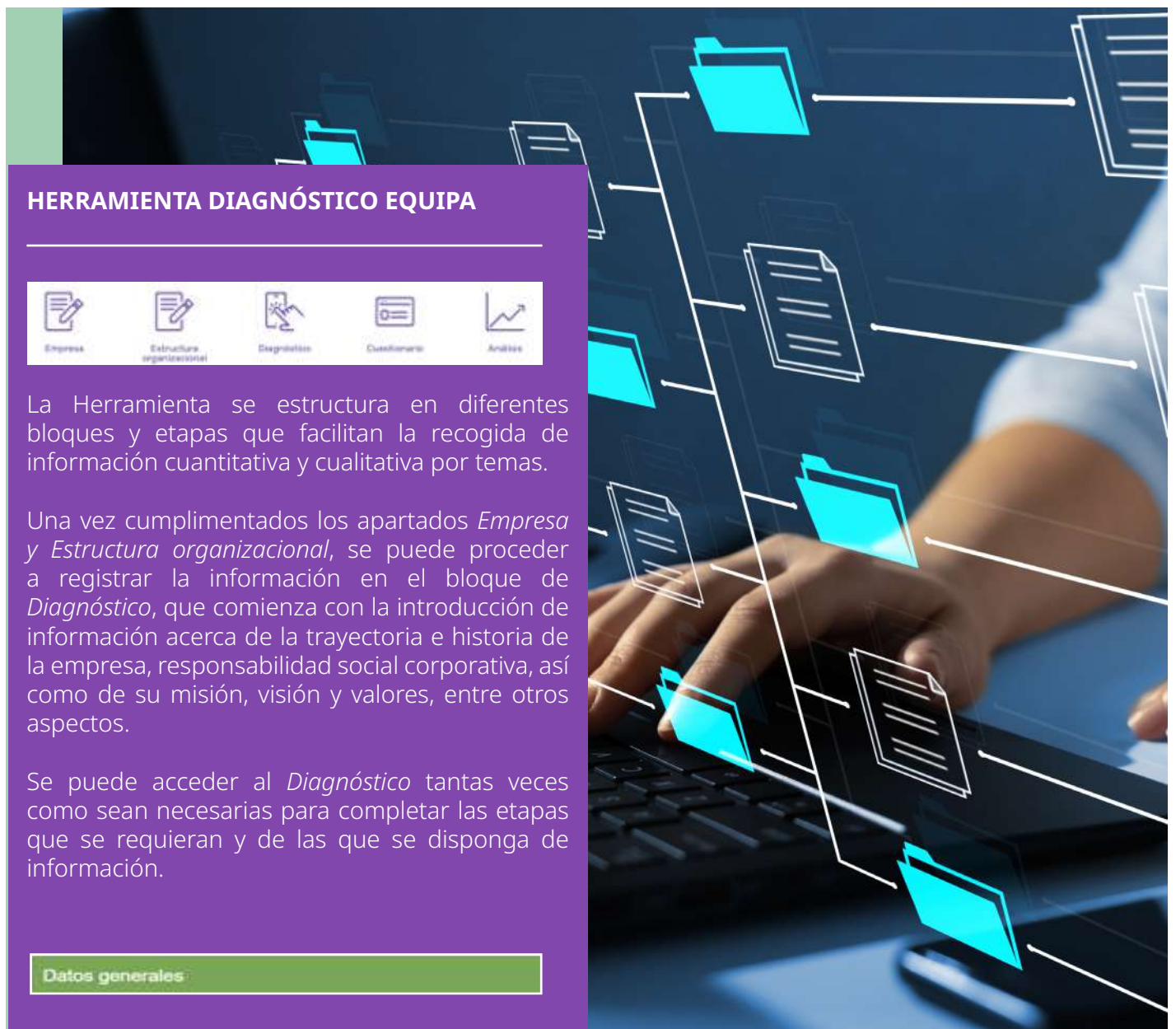
6 ¿Qué datos deben recogerse?

Para la realización del Diagnóstico en materia de igualdad recopilaremos una serie de datos y documentación de la empresa a través de diversas fuentes. Usaremos tanto datos cualitativos como cuantitativos que nos ofrezcan una información lo más completa y amplia posible sobre:

A CARACTERÍSTICAS DE LA ORGANIZACIÓN

El primer elemento a considerar en la realización de un diagnóstico sobre la igualdad de oportunidades es analizar sus particularidades:

- Contextualizar el **tipo de empresa** del que se trata (sector, actividad, tamaño, antigüedad,...)
- Analizar la **cultura de la empresa** (objetivos empresariales, misión y filosofía, sistema de gestión, responsabilidad social, etc.)
- Conocer su **estructura organizativa** en función de sus departamentos o áreas



HERRAMIENTA DIAGNÓSTICO EQUIPA

Empres
Estructura organizacional
Diagnóstico
Cuestionario
Análisis

La Herramienta se estructura en diferentes bloques y etapas que facilitan la recogida de información cuantitativa y cualitativa por temas.

Una vez cumplimentados los apartados *Empresa* y *Estructura organizacional*, se puede proceder a registrar la información en el bloque de *Diagnóstico*, que comienza con la introducción de información acerca de la trayectoria e historia de la empresa, responsabilidad social corporativa, así como de su misión, visión y valores, entre otros aspectos.

Se puede acceder al *Diagnóstico* tantas veces como sean necesarias para completar las etapas que se requieran y de las que se disponga de información.

Datos generales

B CARACTERÍSTICAS DE LA PLANTILLA

- El **perfil** atendiendo a la edad, nivel de estudios y antigüedad en la organización, de las mujeres y de los hombres
- Su **distribución** en el organigrama, en los distintos departamentos o áreas y categorías profesionales
- Las condiciones laborales, en relación al **tipo de contrato y jornada**, entre otras

El elemento esencial de este análisis es la desagregación de la información por sexo. Es decir, examinar el perfil, la situación y las condiciones de las trabajadoras relacionándolas con el perfil, la situación y las condiciones de los trabajadores. Para ello es necesario recoger los datos desagregados por sexo y analizar la información desde un enfoque de género.

¿Por qué se analiza en el diagnóstico?

El análisis del perfil de la plantilla y su distribución según las distintas variables que muestran su situación laboral, permite obtener una foto fija de las características del personal que compone la empresa e identificar el punto de partida respecto a las diferencias, para cuestionarse las causas y valorar posteriormente la introducción de estrategias de acuerdo con esta realidad.

Más concretamente este análisis nos sirve para:

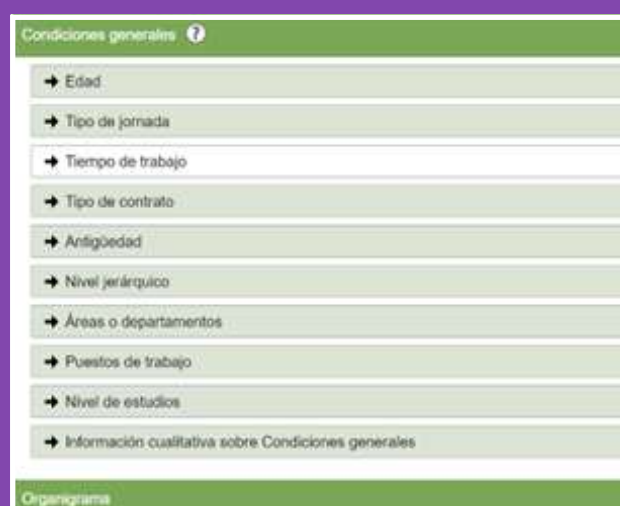
- Conocer si la plantilla está **equilibrada**, o si está **feminizada o masculinizada**
- Si existe **segregación vertical y/o segregación horizontal**, en qué puestos y en qué niveles profesionales
- Conocer la **adecuación** de los niveles formativos con los puestos de trabajo o si existe **sobrecualificación** de las mujeres o de los hombres
- Comprobar la **estabilidad** de las trabajadoras y los trabajadores en la empresa

HERRAMIENTA DIAGNÓSTICO EQUIPA



La Herramienta permite analizar la distribución de trabajadoras y trabajadores, cruzadas con variables fundamentales como la edad, nivel de estudios, contratación, jornada o antigüedad.

El organigrama se puede configurar tras introducir los datos desagregados por sexo en cada área o departamento, nivel jerárquico y puesto.



Condiciones generales ?

- ➔ Edad
- ➔ Tipo de jornada
- ➔ Tiempo de trabajo
- ➔ Tipo de contrato
- ➔ Antigüedad
- ➔ Nivel jerárquico
- ➔ Áreas o departamentos
- ➔ Puestos de trabajo
- ➔ Nivel de estudios
- ➔ Información cualitativa sobre Condiciones generales

Organigrama

IDEA CLAVE

Es imprescindible que la información sobre la plantilla y su participación en los procesos de gestión de la empresa distingan la variable sexo. Esta desagregación por sexo podrá conllevar más tiempo y esfuerzo, pero es necesaria para detectar las desigualdades y desventajas que puedan estar produciéndose entre mujeres y hombres en la empresa, identificación sine qua non para el diseño de medidas para la igualdad.

C PRÁCTICAS DE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS

La gestión de las personas es un aspecto clave en la modernización de las organizaciones, que mejora su funcionamiento y, por tanto, su crecimiento. Por ello, es un aspecto fundamental de la estrategia empresarial y determinante para asegurar una buena posición competitiva.

La gestión del personal de la empresa puede realizarse de muy distintas formas en función de su tamaño, de la existencia de un departamento específico de recursos humanos, de su trayectoria en procesos de mejora continua, por citar algunos elementos.

¿Por qué se analiza en el diagnóstico?

Independientemente del grado de complejidad en la gestión, toda empresa posee, de manera más o menos explícita, una política, método o forma de realizar los procesos en la gestión de personal que necesitan ser analizados para:

- Comprobar si los **procesos de selección y contratación**, las bajas y despidos se están realizando de forma objetiva y al margen de prejuicios y estereotipos de género, así como otras barreras que puedan estar obstaculizando el acceso y mantenimiento de las mujeres en la empresa.
- Verificar que en el sistema o criterio utilizado para la **clasificación profesional** utilizado en la empresa no existen sesgos de género o provocan algún tipo de discriminación, directa o indirecta.
- Valorar los efectos que está teniendo la política de gestión de la **formación** en las mujeres y hombres; si se están produciendo desequilibrios de participación y su incidencia en el desarrollo profesional en la empresa.
- Identificar barreras que puedan estar obstaculizando el **acceso de las mujeres a puestos de responsabilidad**.
- Distinguir qué aspectos afectan al tiempo de trabajo, la movilidad funcional y geográfica y la estabilidad laboral de mujeres y hombres en la empresa.
- Conocer qué medidas tiene la empresa en materia de conciliación, si trabajadoras y trabajadores conocen estas medidas, cómo se están gestionando los permisos, el uso de las mismas y su impacto en el acceso y la participación de mujeres y hombres en las distintas prácticas de gestión de recursos humanos.
- Identificar posibles **brechas salariales** y los factores que las originan.
- Conocer si se han dado casos de **acoso sexual y acoso por razón de sexo**, los procedimientos y medidas para la prevención, detección y actuación que se están implementando en el seno de la empresa, así como la accesibilidad a los mismos por parte de la plantilla.

HERRAMIENTA DIAGNÓSTICO EQUIPA



La herramienta facilita la recopilación de información paso a paso de cada una de las materias establecidas en el artículo 46.2 de la LOIMH, atendiendo a las disposiciones aplicables a la elaboración del diagnóstico del RD 901/2020.



Además de la información **cuantitativa**, en toda las etapas y bloques hay un espacio destinado a recoger información **cualitativa** mediante preguntas con opciones de respuesta predeterminadas y campos abiertos que permiten introducir información descriptiva.

El análisis desde esta perspectiva permite **identificar y estimar la magnitud** de las desigualdades, diferencias, desventajas, dificultades y obstáculos que puedan existir para conseguir la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en la empresa y facilita la información precisa para **diseñar y establecer las medidas oportunas** que pueden adoptarse, la prioridad en su aplicación y los criterios necesarios para evaluar su cumplimiento.

POSIBLES FUENTES DE INFORMACIÓN RELEVANTE PARA EL DIAGNÓSTICO

- Base datos de personal
- Manual de procedimiento de Recursos Humanos
- Manual de cultura empresarial y memorias anuales.
- Manual de acogida.
- Organigrama.
- Convenio colectivo.
- Documentos internos de recursos humanos.
- Planes de formación continua.
- Planes de promoción.
- Reglamentación interna.
- Sistema de clasificación profesional.
- Convocatorias selección personal.
- Boletines, folletos de divulgación y publicidad de la organización.
- Página Web.
- Logotipo e imagen de la empresa

D OPINIONES Y ACTITUDES DE LA PLANTILLA SOBRE LA IGUALDAD

El personal que conforma una empresa es el principal destinatario de los beneficios de la puesta en marcha de un Plan de Igualdad. Es necesario, por tanto, conocer su grado de aceptación, así como recoger sus sugerencias y propuestas. Por ello, la plantilla debe tener un papel activo en el diagnóstico de igualdad haciéndose necesario recoger sus **valoraciones y opiniones**.

La recogida de información se puede hacer a través de entrevistas, grupos de discusión y/o un cuestionario anónimo a toda la plantilla o a una muestra representativa según sexos, categorías profesionales, tipo de contrato, niveles jerárquicos, departamentos y centros de trabajo.

IDEA CLAVE

La opinión de las trabajadoras y de los trabajadores permite conocer su predisposición hacia la implantación del Plan de Igualdad y evaluar la necesidad de establecer futuras acciones formativas en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres para la plantilla.

¿Por qué se analiza en el diagnóstico?

Al analizar las opiniones y actitudes de la plantilla identificamos:

- La **sensibilidad** de trabajadoras y trabajadores en materia de igualdad de oportunidades.
- Las **necesidades** e intereses de la plantilla en relación al desarrollo de las medidas.
- Las claves para definir los indicadores de **mejora** a trabajar en el Plan de Igualdad.



HERRAMIENTA DIAGNÓSTICO EQUIPA

La herramienta dispone de la opción de gestionar un **cuestionario de opinión** anónimo dirigido a la plantilla, facilitando así una metodología participativa.



Cuestionario

Elementos de análisis que contempla:

- Opinión sobre la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
- Opinión sobre la igualdad de oportunidades en la empresa (en las distintas prácticas de gestión).
- Sugerencias para el diseño de medidas y desarrollo del plan.

La propia Herramienta permite el **envío masivo** a los correos electrónicos deseados y realiza el **análisis de los resultados**, ofreciendo la **representación gráfica** de los mismos.

7 ¿Cómo se analiza la información?

Una vez recopilados los datos de la empresa se procederá a su análisis, y para ello se utilizarán varias herramientas:

INDICADORES DE GÉNERO

Son una herramienta de medida para recoger información sobre la situación y actividades de las mujeres en relación a los hombres que nos permita valorar si existe una situación de desigualdad entre ambos sexos.

ANÁLISIS DE GÉNERO

En las empresas, el análisis de género permite conocer y valorar las posiciones diferenciadas de hombres y mujeres y averiguar cómo les afectan y les benefician los procesos relacionados con la política de recursos humanos. Asimismo, hace posible incorporar a los objetivos de la política de recursos humanos de la organización, los elementos correctores necesarios para equilibrar la participación de trabajadoras y trabajadores.

Se lleva a cabo poniendo en relación los datos de las mujeres y los de los hombres con el objeto de detectar la posición de ambos respecto a una misma situación y analizar las causas de las posibles diferencias.

EVALUACIÓN DEL IMPACTO DE GÉNERO

Supone identificar el efecto que puede tener en las mujeres y en los hombres una decisión que se tome en cualquier área de gestión, aparentemente neutra, y comprobar si las mujeres y los hombres se van a beneficiar de la misma manera, es decir, si van a obtener un efecto equivalente en cuanto a derechos y oportunidades o si va a aumentar o disminuir el desequilibrio, generando posibles desigualdades.

En las empresas, es necesario realizar una evaluación del impacto de género en todas las prácticas de gestión de los recursos humanos, tanto en la definición de los criterios y de los procedimientos, como en otras prácticas y políticas de la organización, tales como, marketing, publicidad, expansión, etc.

HERRAMIENTA DIAGNÓSTICO EQUIPA

INDICADORES DE GÉNERO:

Una vez introducida la información, la Herramienta aplica sobre los datos cuantitativos un total de **6 indicadores** que se muestran en tablas y mediante representaciones gráficas:

Índice de distribución: representa el porcentaje de un sexo en relación al otro (inter-género) en una categoría estudiada. Por ejemplo, % de mujeres y hombres en un tramo de edad concreto.

Índice de concentración: indica el porcentaje de un sexo en una categoría con relación a su grupo sexual, o % intra-sexo (tomando como referencia cada uno de los sexos por separado).

Índice de feminización: refleja la representación de las mujeres en relación a los hombres en un aspecto estudiado y se calcula dividiendo el número de mujeres entre el número de hombres.

Índice de presencia relativa de hombres y mujeres (Iprhm): señala en un valor la representación equilibrada de mujeres y hombres en los porcentajes máximos y mínimos (60% y 40%) que establece la Ley 12/2007 de 26 de noviembre para la Promoción de la Igualdad de Género en Andalucía, en su artículo 3.3.

Brecha de género: Es la diferencia entre el porcentaje o tasa femenina y masculina en la categoría de una variable. Se calcula restando el porcentaje o la tasa masculina de una variable al porcentaje o tasa femenina en esa misma variable.

Brecha salarial: es la diferencia existente entre el salario medio de los hombres y las mujeres, como porcentaje del salario medio de los hombres. Dicho de otra manera, la brecha salarial es lo que gana de menos una mujer de media con respecto a lo que gana un hombre de media.

8 ¿Qué contenidos incluye el informe de diagnóstico?

A partir del análisis de la información, se elabora un **informe de resultados** del diagnóstico que será la referencia de cara a formular las futuras propuestas de actuación a incluir en el Plan de Igualdad.

Toda la información recogida, los resultados del análisis y las conclusiones obtenidas se plasman en un documento final o informe de diagnóstico sobre la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la organización.

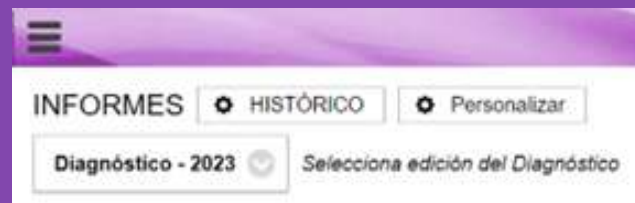
Este documento servirá de base en la elaboración de las medidas de intervención necesarias para eliminar posibles desequilibrios o discriminaciones y por ello, es importante que aparezcan:

- Los **resultados** de los análisis realizados en todas las áreas (características de la organización, de la plantilla, prácticas de gestión de recursos humanos, opiniones del personal, etc.)
- Los **indicadores** más significativos en materia de igualdad que se tienen que abordar para corregir las posibles desigualdades en la organización.
- Las **oportunidades** que pueden facilitar el diseño y posterior desarrollo del Plan de Igualdad.

Un informe de diagnóstico debe construirse al menos en torno a los siguientes **contenidos**:

1. Información básica de la empresa
2. Organigrama
3. Proceso metodológico
4. Condiciones generales de la plantilla
 - ◆ Procesos de selección y contratación
 - ◆ Clasificación profesional
 - ◆ Formación
 - ◆ Promoción profesional
 - ◆ Condiciones de trabajo
 - ◆ Conciliación y corresponsabilidad
 - ◆ Retribuciones
 - ◆ Infrarrepresentación femenina
 - ◆ Prevención del acoso sexual y por razón de sexo
6. Conclusiones

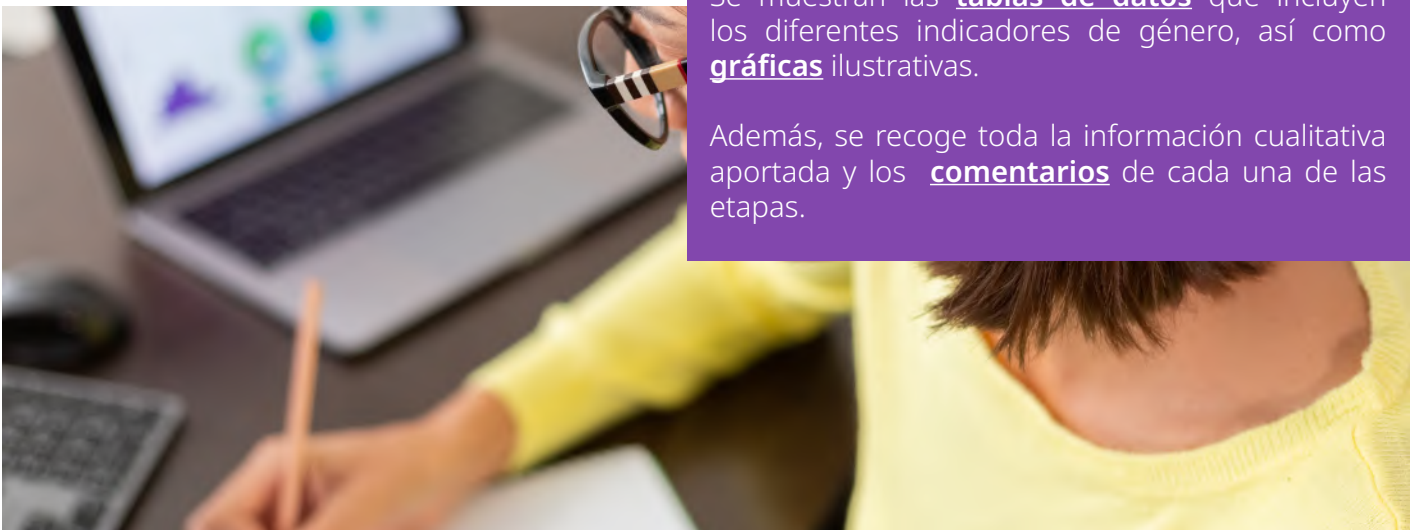
HERRAMIENTA DIAGNÓSTICO EQUIPA



Una vez cumplimentadas las etapas del Diagnóstico la herramienta ofrece la opción de descargar **informes por etapa** o el informe diagnóstico **completo**.

Se muestran las **tablas de datos** que incluyen los diferentes indicadores de género, así como **gráficas** ilustrativas.

Además, se recoge toda la información cualitativa aportada y los **comentarios** de cada una de las etapas.



9 Recapitulemos: Preguntas y Respuestas en torno a la Herramienta Diagnóstica

¿Cuáles son las áreas de análisis de nuestra Herramienta Diagnóstica?

- ◆ Organigrama
- ◆ Condiciones generales
- ◆ Procesos de selección y contratación
- ◆ Clasificación profesional
- ◆ Formación
- ◆ Promoción profesional
- ◆ Condiciones de trabajo
- ◆ Conciliación y corresponsabilidad
- ◆ Retribuciones
- ◆ Infrarrepresentación femenina
- ◆ Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

En estas áreas de análisis se combinan datos **cuantitativos** con **cualitativos** mediante preguntas con opciones de respuesta predeterminadas y campos abiertos que permiten introducir información descriptiva.

¿Qué información se recoge relativa a la Estructura de la organización?

- ◆ Áreas funcionales
- ◆ Niveles jerárquicos
- ◆ Puestos
- ◆ Categorías profesionales (cc)
- ◆ Grupos profesionales (cc)
- ◆ Escalas (vpt)

¿Qué indicadores de género aplica la Herramienta?

- ◆ Índice de distribución
- ◆ Índice de concentración
- ◆ Índice de feminización
- ◆ Brecha de género
- ◆ Índice de presencia relativa de hombres y mujeres
- ◆ Brecha salarial

¿Qué aspectos contempla la Herramienta en el estudio de las retribuciones?

La herramienta permite obtener las posibles **brechas salariales anuales** correspondientes al **salario base y a los complementos salariales y extrasalariales**, en función de las **categorías o grupos profesionales y puestos de trabajo**.

Abarca también el estudio de algunos aspectos como la descripción y asignación de complementos por puestos, si afectan por igual a las mujeres y a los hombres de la empresa, así como la posibilidad de recoger información cualitativa, como la política salarial y los criterios para establecer las retribuciones.

Este análisis no sustituye en ningún caso ni el registro retributivo ni la auditoría retributiva, la Herramienta cuenta con un espacio abierto para que, si se quiere, se añadan los resultados de la auditoría retributiva, de forma que el informe que se genera la incluya.

¿Incluye la herramienta representaciones gráficas de los resultados?

Sí, la herramienta permite la representación de forma gráfica de los indicadores obtenidos, pudiendo elegir cuáles se mostrarán en el informe y seleccionar si incluir o no las tablas de origen de la gráfica.

¿Permite la Herramienta introducir información por áreas de análisis?

Sí, en función de los datos disponibles por parte de la empresa, la herramienta permite introducir la información de una determinada área de análisis, pudiendo obtener un informe parcial relativo a esa área de análisis concreta.

¿Incluye la Herramienta un cuestionario de opinión dirigido a la plantilla?

Sí, la Herramienta dispone de la opción de **gestionar un cuestionario de opinión anónimo dirigido a la plantilla** facilitando así una metodología participativa. La propia Herramienta permite el envío masivo a los correos electrónicos deseados y realiza el análisis de los resultados, ofreciendo la representación gráfica de los mismos.

¿Permite la realización de un diagnóstico por año?

Sí, posibilita la realización de un **diagnóstico cada año**, de forma que puede usarse tanto para el **seguimiento** como para la **evaluación final** del plan de igualdad de la empresa.

¿Cómo se accede?

A través de la **WEB** del Instituto Andaluz de la Mujer.

¿Es segura la herramienta?

Cada empresa podrá gestionar únicamente sus datos sin posibilidad de acceso para otros perfiles. Se ha realizado aplicando los certificados máximos de seguridad en la navegación y cuenta con manual de uso y vídeos tutoriales.

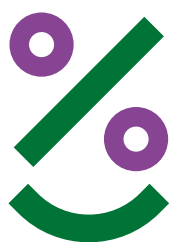
10 Servicio EQUIPA

¿En qué consiste?

El *Servicio de Asesoramiento e Información a Empresas en Igualdad* es un servicio gratuito que se crea para dar respuesta a la demanda de las empresas en materia de igualdad. Ofrece asesoramiento técnico experto en el diseño de medidas y planes de igualdad, así como formación especializada en gestión empresarial desde la perspectiva de género, promoviendo entornos laborales libres de discriminación.

¿Cómo funciona?

Vías de acceso a EQUIPA: Línea telefónica 900 200 999 o mediante un *formulario de consulta* desde su portal.



equipa

Servicio de asesoramiento
a **empresas** en **igualdad**

ASESORAMIENTO
EN MEDIDAS Y
PLANES DE IGUALDAD



FORMACIÓN Y
CAPACITACIÓN
EMPRESARIAL

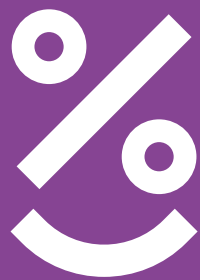


PROTOCOLO CONTRA
ACOSO SEXUAL Y
POR RAZÓN DE SEXO



HERRAMIENTAS,
RECURSOS,
NOVEDADES...





equipa

Servicio de asesoramiento
a **empresas en igualdad**

Su empresa recibe este Boletín, junto con las convocatorias y novedades del IAM, como integrantes de la RAEC, y del Manifiesto de Empresas libres de acoso hacia las personas demandantes de servicios e información del Servicio EQUIPA.