



## **Informe de Diagnóstico de Igualdad: estructura y contenido**

### **Documento - Guía**

- 1. Nombre y descripción de la empresa:** Información básica de la empresa.
- 2. El diagnóstico, sus objetivos y el enfoque metodológico.**

El Informe incluirá una referencia al proceso y la **metodología** utilizada para llevarlo a cabo, **los datos analizados de acuerdo con las áreas establecidas en la normativa, la fecha** de recogida de información y de realización del diagnóstico, así como una referencia a las personas físicas o jurídicas que han intervenido en su elaboración.

El diagnóstico debe reflejar fielmente en qué medida la igualdad entre mujeres y hombres está integrada en la gestión y estructura de la empresa: el Informe de Diagnóstico que forma parte del Plan de Igualdad y que pretende ser un resumen del análisis aplicado para cada una de las áreas.

La normativa establece que el diagnóstico abarcará como mínimo, las siguientes áreas:

- 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.
- 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.

Una vez aprobado el Informe con el diagnóstico de la situación existente, las empresas tendrán que **negociar el plan de igualdad** que incluirá las actuaciones a seguir para reducir las desigualdades, en su caso, junto a otras consensuadas para impulsar y consolidar la igualdad en el seno de las entidades.

### 3. La empresa y la igualdad de oportunidades. Resultados del diagnóstico.

#### > **Análisis de los datos estadísticos sobre la plantilla:**

En esta parte se interpretan los datos que han sido recopilados en la herramienta de caracterización de la plantilla: se trata de hacer un análisis contando con las tablas de contenido como fuente de información.

Entre otras cuestiones, se obtendrán respuestas a:

- **Desagregando por sexo la plantilla:** ¿cuántos hombres y mujeres hay en la empresa?
- **Por edad:** ¿cuántos hombres y mujeres hay en la empresa por grupos de edad?
- **Por tipo de relación laboral, contrato y sexo:** ¿qué géneros predominan en función de si se trata de contratos indefinidos, temporales, a tiempo completo, a tiempo parcial... etc.?
- **Por antigüedad y sexo:** ¿quiénes llevan más tiempo trabajando en la empresa?, ¿en qué niveles se concentran las mujeres y los hombres con más antigüedad?
- **Por departamento, nivel jerárquico, categorías profesionales puestos de trabajo y nivel de responsabilidad y sexo:** ¿qué sexo predomina en las distintas categorías profesionales de la empresa? ¿qué sexo es el más significativo en los departamentos, niveles jerárquicos y de responsabilidad?

#### > **Análisis de la información sobre condiciones laborales:**

Se analiza la siguiente información de la empresa:

1. Proceso de selección, contratación, formación y promoción profesional,
2. Clasificación profesional, retribuciones y auditorías retributiva,
3. Condiciones de trabajo: jornadas, horario y distribución del tiempo de trabajo, trabajo a turnos, sistema de remuneración y cuantía salarial, sistema de trabajo y rendimiento, incluido el teletrabajo, medidas de prevención de riesgos laborales con perspectiva de género, entorno digital y desconexión...,

4. Infrarrepresentación femenina: el diagnóstico deberá informar sobre la distribución de la plantilla en de los puestos de distinto nivel de responsabilidad en función del sexo para identificar la existencia, en su caso, de una infrarrepresentación de mujeres de en los puestos intermedios o superiores (segregación vertical) así como la distribución de la plantilla en la empresa, midiendo el grado de masculinización o feminización que caracteriza a cada departamento o área (segregación horizontal),
5. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo: hay que realizar una descripción de los procedimientos y/o medidas de sensibilización, prevención, detección y actuación contra del acoso sexual y al acoso por razón de sexo, así como de la accesibilidad de los mismos. El procedimiento de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo formará parte de la negociación del plan de igualdad conforme al artículo 46.2 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo.

> **Análisis de las políticas de gestión de personal.**

En este apartado cobran importancia las respuestas del **questionario** que puede ser dirigido a la plantilla que, en general, trata de obtener información sobre la gestión de las personas, la igualdad en la empresa y el clima laboral.

Igualmente pueden analizarse en este apartado las estrategias comunicativas de la empresa, sus estrategias de responsabilidad social, los protocolos relacionados con la implantación de igualdad en la empresa: protocolo de prevención de acoso sexual y/o por razón de sexo, lenguaje inclusivo.... etc.

#### **4. Conclusiones y propuestas**

- ✓ **Principales problemas o situaciones detectadas en las áreas de intervención analizadas.**

Con el análisis realizado, es necesario plantear los objetivos evaluables que se pretenden alcanzar con el Plan de Igualdad y qué medidas posibilitarán lograr estos objetivos. **Principales fortalezas de la empresa en materia de igualdad.**

Junto a las cuestiones para mejorar, es importante poner de manifiesto los aspectos positivos que se hayan detectado y que sirvan a las empresas como "motor" para llevar a cabo los compromisos que asumirá en el Plan de Igualdad



de Oportunidades a través de medidas de consolidación o desarrollo de lo que está funcionando y cuenta con un impacto positivo.

---

El **Servicio Madrid Corresponsable** ofrece a las entidades empresariales de la ciudad de Madrid un acompañamiento para la planificación y puesta en marcha de cualquier acción relacionada con la promoción de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral, incluido el Proceso de elaboración del Plan de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

En la web **[madridcorresponsable.es](http://madridcorresponsable.es)** se ofrece documentación de apoyo y consulta para la promoción de la igualdad en las empresas.

Para cualquier duda o comentario, pueden ponerse en contacto a través de la dirección de correo electrónico **[contacto@madridcorresponsable.es](mailto:contacto@madridcorresponsable.es)**