

El **Servicio Madrid Corresponsable** del **Ayuntamiento de Madrid** proporciona asistencia técnica especializada y gratuita a organizaciones del tejido empresarial madrileño para la promoción de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la ciudad de Madrid. Puede consultar la información de todos los servicios:

- Asesoramiento empresarial
- Formación especializada
- Red de Empresas Corresponsables de Madrid

En la **web madridcorresponsable.es** se ofrece documentación de apoyo y consulta para la promoción de la igualdad en las empresas y si tiene alguna duda o sugerencia, puede ponerse en contacto a través de la dirección de correo electrónico **contacto@madridcorresponsable.es**

Informe de Diagnóstico. Contenido y estructura

El diagnóstico previo es un análisis de la situación de la empresa que permite detectar situaciones de desigualdad o discriminación entre mujeres y hombres en la organización. Para la realización se debe recoger información y propuestas de mejora, con perspectiva de género, que se incluirán en el Plan de Igualdad.

El **contenido del diagnóstico negociado**, con la representación legal de las personas trabajadoras, viene estipulado en el artículo 46.2 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y en el artículo 7 del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro. Así el diagnóstico de situación debe, al menos, contemplar las siguientes materias:

- 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.

El diagnóstico deberá extenderse a todos los puestos y centros de trabajo de la empresa, identificando en qué medida la igualdad está integrada en su sistema general de gestión, y analizando los efectos que para mujeres y hombres tienen los procesos técnicos y productivos, la organización del trabajo, las condiciones en las que este se presta, y las condiciones, profesionales y preventivas, que existan.

Además, el análisis deberá extenderse a todos los niveles jerárquicos de la empresa de sus sistemas de clasificación profesional, incluyendo datos desagregados por sexo de los diferentes grupos, categorías, niveles y puestos, su valoración, su retribución, así como los distintos procesos de selección, contratación, promoción y ascenso.

En relación a la **estructura del diagnóstico**, se debe atender los criterios definidos en el Anexo del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, donde se indica que todos los datos e indicadores relativos a cada una de las materias que formen parte del diagnóstico deben estar desagregados por sexo.

Los **criterios** establecidos son:

1. **Condiciones generales**, en cuanto a:

- La información básica de la empresa: de las características, estructura organizativa y situación de cada empresa individualmente considerada, atendiendo, en su caso, a las peculiaridades de cada centro de trabajo y de la actividad desarrollada.
- Proceso y metodología utilizadas: datos analizados, fechas de inicio y fin de recogida de información, fechas de inicio y fin de la realización del diagnóstico y las personas físicas o jurídicas que lo han

- elaborado.
- En qué medida la igualdad entre mujeres y hombres está integrada en la gestión y estructura de la empresa, así como los ámbitos prioritarios de actuación.
- 2. Procesos de selección, contratación, formación y promoción profesional.**
Supone realizar un análisis de las políticas de gestión de personal para identificar las desigualdades que se pudieran estar produciendo entre mujeres y hombres en la organización.
 - 3. Clasificación profesional, retribuciones y auditorías retributivas.**
Para ello es necesario realizar:
 - Un análisis cuantitativo de la plantilla por sexo
 - La auditoría retributiva, realizada según lo establecido en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, que incluirá la valoración de los puestos de trabajo con perspectiva de género.
 - El registro retributivo con el contenido previsto en el artículo 28.2 del Estatuto de los Trabajadores, con las peculiaridades que establece el artículo 6 del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, para las empresas con auditoría retributiva.
 - 4. Condiciones de trabajo de todo el personal.** Incluidos los trabajadores y trabajadoras puestos a disposición en la empresa usuaria. En este apartado se contemplarán los aspectos que afecten al tiempo de trabajo, la movilidad funcional y geográfica y la estabilidad laboral.
 - 5. Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.**
Es decir, las medidas implantadas por la empresa para facilitar la conciliación personal, familiar y laboral, los canales utilizados para informar a la plantilla sobre los derechos de conciliación y los permisos y excedencias producidos.
 - 6. Infrarrepresentación femenina.**
Apartado donde se incluirá:
 - La distribución de la plantilla, en los puestos de distinto nivel de responsabilidad, en función del sexo para identificar la segregación vertical.
 - La distribución de la plantilla en la empresa en cada departamento o área, indicando si están masculinizados o feminizados para identificar la segregación horizontal.
 - 7. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.**
Indicando si la empresa tiene implantado un protocolo para la prevención y actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo y otras conductas contrarias a la libertad sexual y la integridad moral y si son conocidos por la plantilla.
 - 8. Otras materias,** como, por ejemplo:
 - **Violencia de género:** relativo a qué información tienen las trabajadoras sobre los derechos laborales de las mujeres que sufren violencia y su forma de ejercitarlos o qué medidas de sensibilización se realizan en la empresa.
 - **Comunicación incluyente y lenguaje no sexista,** en cuanto al lenguaje y las imágenes utilizadas.
 - **Seguridad y salud laboral** para conocer si se incorpora la perspectiva de género en la evaluación y prevención de riesgos laborales

En conclusión, el informe de diagnóstico pretende realizar un profundo análisis, con perspectiva de género, de la situación de partida en la empresa, provocar una reflexión interna y formular propuestas de mejora para incorporarlas en el futuro Plan de Igualdad y avanzar en la igualdad de trato entre mujeres y hombres de la organización.

PROTECCIÓN DE DATOS

La Dirección General de Igualdad y Contra la Violencia de Género del Ayuntamiento de Madrid es la Responsable del tratamiento de los datos personales de la persona usuaria y le informa que estos datos serán tratados de conformidad con lo dispuesto en el Reglamento (UE) 2016/679 de 27 de abril de 2016 (GDPR) y la Ley Orgánica 3/2018 de 5 de diciembre (LOPDGDD), por lo que se le facilita la siguiente información del tratamiento: Fin del tratamiento: asesoramiento, acompañamiento, sensibilización y formación a empresas y entidades de la iniciativa social madrileña para la incorporación de la igualdad, la corresponsabilidad, la conciliación, la diversidad y la prevención de la violencia machista en los entornos laborales, ampliación, mejora, actualización, mantenimiento y dinamización de la web del proyecto (madridcorresponsable.es) y acompañamiento, impulso, y dinamización de la Red de Empresas Corresponsables de Madrid, y ante quien las personas afectadas podrán ejercer sus derechos. Base legal: El tratamiento de datos queda legitimado por el cumplimiento de obligaciones legales (Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local y Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres), así como el consentimiento de las personas interesadas en relación con la suscripción al boletín mensual y comunicaciones de la web (madridcorresponsable.es). Criterios de conservación de los datos: Los datos proporcionados se conservarán durante el tiempo necesario para el cumplimiento de la finalidad informada y del plazo de prescripción de posibles responsabilidades que deriven del tratamiento. Comunicación de los datos: Los datos no podrán ser cedidos a terceras personas salvo en los supuestos previstos en la normativa vigente. Transferencias internacionales de datos: No se realizan. Derechos que asisten a la persona usuaria: Derecho a retirar el consentimiento en cualquier momento. Derecho de acceso, rectificación, portabilidad y supresión de sus datos y a la limitación u oposición a su tratamiento. Derecho a presentar una reclamación ante la Autoridad de control (aepd.es) si considera que el tratamiento no se ajusta a la normativa vigente. Datos de contacto para ejercer sus derechos: DIRECCIÓN GENERAL DE IGUALDAD Y CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO DEL AYUNTAMIENTO DE MADRID. E-Mail: dgigualdad@madrid.es. Delegación de Protección de Datos: oficprotecciondatos@madrid.es. Más información en nuestra web <https://madridcorresponsable.es/politica-de-privacidad/> y en la web municipal madridcorresponsable.es