

# Diagnósticos Planes de Igualdad

## Anexo Real Decreto 901



EUSKO JAURLARITZA

LAN ETA ENPLEGU  
SAILA



GOBIERNO VASCO

DEPARTAMENTO DE TRABAJO  
Y EMPLEO

# Disposiciones aplicables para la elaboración del diagnóstico

- Ley Orgánica para Igualdad efectiva de mujeres y hombres (art. 46)
  
- Real Decreto 901/ 2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo ( Art. 7 y Anexo al R D 901)

# Disposiciones aplicables para la elaboración del diagnóstico



## 1. Condiciones generales.

- 1.º Todos los datos e indicadores relativos a cada una de las materias que formen parte del diagnóstico estarán desagregados por sexo.
- 2.º El diagnóstico contendrá información básica, interna y externa, 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.
  - a) Información relativa, al menos, al sector de actividad, dimensión de la empresa, historia, estructura organizativa y dispersión geográfica de la misma, en su caso.

## \* 1. Condiciones generales.

- b) Información interna con datos desagregados por sexo en relación, entre otras, a las siguientes cuestiones:
  - \* - Distribución de la plantilla por edad, vinculación, tipo de relación laboral, tipo de contratación y jornada, antigüedad, departamento, nivel jerárquico, grupos profesionales, puestos de trabajo y nivel de responsabilidad, nivel de formación, así como su evolución en la promoción en los últimos años.
  - \* - Distribución por sexo de la representación de las trabajadoras y trabajadores en relación a la plantilla.

# Disposiciones aplicables para la elaboración del diagnóstico

## 1. Condiciones generales

### PLANTILLA DESGREGADA POR SEXO

Total	Hombres	Mujeres	% Mujeres/Hombres

# Disposiciones aplicables para la elaboración del diagnóstico

## 1. Condiciones generales

**DISTRIBUCIÓN PLANTILLA POR EDAD Y SEXO**

Tramos de edad	Total	Hombres	Mujeres	%Mujeres/ Hombres
<b>Menos de 20 años</b>				
<b>20 a 29 años</b>				
<b>30 a 39 años</b>				
<b>40 a 49 años</b>				
<b>50 a 59 años</b>				
<b>Más de 60 años</b>				

# Disposiciones aplicables para la elaboración del diagnóstico

## 1. Condiciones generales

Distribución plantilla por sexo y tipo de relación laboral

	Hombres	Mujeres	%Mujeres / hombres
Por cuenta ajena (ET)			
Relación especial de personal de alta dirección			
Personal puesto a disposición por ETTs			
Personas trabajadoras autónomas			
Trabajadores autónomos económicamente dependientes: TRADE			

# Disposiciones aplicables para la elaboración del diagnóstico

## Tipo de contratación por jornada y sexo

	Tiempo completo			Tiempo parcial		
	Hombres	Mujeres	% Mujeres	Hombres	Mujeres	% Mujeres
<b>Contratación indefinida</b>						
<b>Contratos fijos discontinuo</b>						
<b>Contratación temporal</b>						
<b>Total</b>						

# Disposiciones aplicables para la elaboración del diagnóstico

## 1. Condiciones generales

### Tipo de contratación temporal por jornada y sexo

	Tiempo completo			Tiempo parcial		
	Hombres	Mujeres	% Mujeres	Hombres	Mujeres	% Mujeres
Contrato por circunstancias de la producción						
Contrato sustitución de persona trabajadora						
Total						

# Disposiciones aplicables para la elaboración del diagnóstico

## 1. Condiciones generales

### Tipo de contratación formativa por jornada y sexo

	Tiempo completo			Tiempo parcial		
	Hombres	Mujeres	% Mujeres	Hombres	Mujeres	% Mujeres
Contrato de formación en alternancia (antes contrato para la formación y aprendizaje)						
Contrato formativo para obtención de la práctica profesional (antes contrato en prácticas)						
Total						

# Disposiciones aplicables para la elaboración del diagnóstico

## 1. Condiciones generales

### DISTRIBUCIÓN PLANTILLA POR ANTIGÜEDAD Y SEXO

Antigüedad	Total	Hombres	Mujeres	%Mujeres/Hombres
<b>Menos de 1 año</b>				
<b>1 a 3 años</b>				
<b>3 a 5 años</b>				
<b>6 a 10 años</b>				
<b>11 a 15 años</b>				
<b>Más de 16 años</b>				

# Disposiciones aplicables para la elaboración del diagnóstico

## 1. Condiciones generales

### Distribución por departamento y sexo

	Total	Hombres	Mujeres	% Mujeres s/hombres
<b>Dirección / gerencia</b>				
<b>Departamento financiero</b>				
<b>Departamento</b>				
<b>RR HH</b>				
<b>Departamento marketing</b>				
<b>Departamento o área de producción</b>				
<b>Departamento ....</b>				
<b>Otros</b>				

# Disposiciones aplicables para la elaboración del diagnóstico

## 1. Condiciones generales

### Distribución por nivel jerárquico y sexo

	Total	Hombres	Mujeres	% Mujeres s/hombres
Dirección / gerencia				
Mandos intermedios				
Personal Técnico/ cualificado				
Personal operario				
Otros				

# Disposiciones aplicables para la elaboración del diagnóstico

## 1. Condiciones generales

### Distribución por Grupos profesionales y puesto de trabajo y sexo

	Responsabilidad	Total	Hombres	Mujeres	% Mujeres s/ hombres
<b>Grupo I</b>					
<b>Grupo II</b> <small>Categoría/puesto A Categoría/puesto B</small>					
<b>Grupo III</b> <small>Categoría/puesto A Categoría/puesto B</small>					
<b>Grupo IV</b> <small>Categoría/puesto A Categoría/puesto B Categoría/puesto C</small>					
<b>Grupo V</b> <small>Categoría/puesto A Categoría/puesto B Categoría/puesto C Categoría/puesto D</small>					
<b>Grupo VI</b>					

# Disposiciones aplicables para la elaboración del diagnóstico

## 1. Condiciones generales

DISTRIBUCIÓN PLANTILLA POR NIVEL DE FORMACIÓN Y SEXO

Nivel de estudios	Total	Hombres	Mujeres	%Mujeres/Hombres
Estudios Primarios				
Educción Secundaria Obligatoria				
FP básica				
FP: Ciclo medio				
FP: Ciclo grado superior				
Bachillerato				
E. Universitarios Grado				
E. Universitarios Master				
E. Universitarios Doctorado				
Enseñanzas especiales: artísticas, deportivas, de Idiomas				

# Disposiciones aplicables para la elaboración del diagnóstico

**Distribución por evolución en la promoción de puesto de trabajo y sexo en los últimos años**

	Total Promoción	Hombres	Mujeres	% Mujeres s/hombres
<b>Del Grupo I</b>				
<b>Al Grupo II</b>	Categoría/puesto A Categoría/puesto B			
<b>Al Grupo III</b>	Categoría/puesto A Categoría/puesto B			
<b>Al Grupo IV</b>	Categoría/puesto A Categoría/puesto B Categoría/puesto C			
<b>Al Grupo V</b>	Categoría/puesto A Categoría/puesto B Categoría/puesto C Categoría/puesto D			
<b>Al Grupo VI</b>				

# Disposiciones aplicables para la elaboración del diagnóstico

**Distribución por sexo de la representación de los trabajadores y trabajadoras en relación plantilla**

Total plantilla	Hombres	Mujeres	% Mujeres s/ hombres
Total Representación Trabajadores y trabajadoras	Hombres	Mujeres	% Mujeres s/ hombres
Porcentaje RLT s/ total plantilla			

# \* Disposiciones aplicables para la elaboración del diagnóstico

## 1. Condiciones generales

- c) Información interna y externa sobre la publicidad, imagen, comunicación corporativa y uso del lenguaje no sexista, información dirigida a la clientela, compromiso con la igualdad de empresas proveedoras, suministradoras, o clientes, etc.

# Disposiciones aplicables para la elaboración del diagnóstico

## 1. Condiciones generales

- 3.º El diagnóstico incluirá una referencia al proceso y la metodología utilizada para llevarlo a cabo, los datos analizados, 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.

# Disposiciones aplicables para la elaboración del diagnóstico

## 1. Condiciones generales

- 4.º En la elaboración del diagnóstico **podrán participar**, con el objeto de asesorar, a las personas legitimadas para negociar, **personas con formación o experiencia específica en igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito del empleo y las condiciones de trabajo.**
- 5.º El diagnóstico **debe reflejar fielmente 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.

# Disposiciones aplicables para la elaboración del diagnóstico



## 2. Proceso de selección, contratación, formación y promoción profesional.

El diagnóstico deberá contener información desagregada por sexo, conforme a lo establecido en el apartado 1 de este anexo, relativa, a:

- a) Los ingresos y ceses producidos en el último año con indicación de la causa, especificando *la edad, vinculación, tipo de relación laboral, tipo de contratación y jornada, nivel jerárquico, grupos profesionales o puestos de trabajo y circunstancias personales y familiares* conforme a lo dispuesto en el artículo 88 del Real Decreto 439/2007, de 30 de marzo, por el que se aprueba el Reglamento del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas y se modifica el Reglamento de Planes y Fondos de Pensiones, aprobado por Real Decreto 304/2004, de 20 de febrero.

Disposiciones aplicables para  
la elaboración del diagnóstico

2. Proceso de selección, contratación, formación y promoción profesional.

### Ingresos último año por edad y vinculación

	Hombres	Mujeres	% Mujeres s/ Hombres
Edad			
≥20			
≥20≤29			
≥30≤39			
≥40≤49			
≥50≤59			
≥60			
<b>Total</b>			
Vinculación			
Por cuenta ajena (ET)			
Relación especial de personal de alta dirección			
Personal puesto a disposición por ETTS			
Personas trabajadoras autónomas			
<b>Trabajadores autónomos económicamente dependientes: TRADE</b>			
<b>Total</b>			

# Disposiciones aplicables para la elaboración del diagnóstico

## 2. Proceso de selección, contratación, formación y promoción profesional.



### Ingresos último año por causa y por sexo

Causas	Tiempo completo			Tiempo parcial		
	Hombres	Mujeres	% Mujeres	Hombres	Mujeres	% Mujeres
Cobertura nuevo puesto /Apertura nuevos centros de trabajo						
Sustitución de persona que está en situación de IT						
Sustitución de persona que está en excedencia / nacimiento						
Sustitución de persona que está con permisos sin sueldo						
Otras causas						
Total						

# Disposiciones aplicables para la elaboración del diagnóstico



## 2. Proceso de selección, contratación, formación y promoción profesional.

### Ingresos último año por tipo de contratación y jornada por sexo

	Tiempo completo			Tiempo parcial		
	Hombres	Mujeres	%Mujeres	Hombres	Mujeres	%Mujeres
Contratación indefinida						
Contratos fijos discontinuo						
Contratación temporal						
Total						

# Disposiciones aplicables para la elaboración del diagnóstico



## 2. Proceso de selección, contratación, formación y promoción profesional.

**Ingresos último años por tipo de contratación temporal y jornada por sexo**

	Tiempo completo			Tiempo parcial		
	Hombres	Mujeres	% Mujeres	Hombres	Mujeres	% Mujeres
Contrato por circunstancias de la producción						
Contrato por sustitución de persona trabajadora						
<b>Total</b>						

# Disposiciones aplicables para la elaboración del diagnóstico



## 2. Proceso de selección, contratación, formación y promoción profesional.

### Ingresos último años por tipo de contratos formativos y jornada por sexo

	Tiempo completo			Tiempo parcial		
	Hombres	Mujeres	% Mujeres	Hombres	Mujeres	% Mujeres
Contrato de formación en alternancia (antes contrato para la formación y aprendizaje)						
Contrato formativo para obtención de la práctica profesional (antiguo contrato en prácticas)						
Total						

# Disposiciones aplicables para la elaboración del diagnóstico



## 2. Proceso de selección, contratación, formación y promoción profesional.

### Ingresos último año por nivel jerárquico y sexo

	Total	Hombres	Mujeres	% Mujeres s/hombres
Dirección / gerencia				
Mandos intermedios				
Personal Técnico/ cualificado				
Personal operario				
Otros				

# Disposiciones aplicables para la elaboración del diagnóstico



## 2. Proceso de selección, contratación, formación y promoción profesional.

### Ingresos último año por tipo por grupos profesionales y puesto de trabajo y sexo

	Total	Hombres	Mujeres	% Mujeres s/hombres
Grupo I				
Grupo II	Categoría/puesto A Categoría/puesto B			
Grupo III	Categoría/puesto A Categoría/puesto B			
Grupo IV	Categoría/puesto A Categoría/puesto B Categoría/puesto C			
Grupo V	Categoría/puesto A Categoría/puesto B Categoría/puesto C Categoría/puesto D			
Grupo VI				



# Disposiciones aplicables para la elaboración del diagnóstico

## 2. Proceso de selección, contratación, formación y promoción profesional.

### Ceses último año por edad y vinculación

	Hombres	Mujeres	% Mujeres s/ Hombres
<b>Edad</b>			
<b>≥20</b>			
<b>≥20≤29</b>			
<b>≥30≤39</b>			
<b>≥40≤49</b>			
<b>≥50≤59</b>			
<b>≥60</b>			
<b>Total</b>			
<b>Vinculación</b>			
<b>Por cuenta ajena (ET)</b>			
<b>Relación especial de personal de alta dirección</b>			
<b>Personal puesto a disposición por ETTS</b>			
<b>Personas trabajadoras autónomas</b>			
<b>Trabajadores autónomos económicamente dependientes: TRADE</b>			
<b>Total</b>			

2. Proceso de selección, contratación, formación y promoción profesional.

**Ceses último año por causa y por sexo**

Causas	Hombres	Mujeres	% Mujeres
<b>Extinción contrato: terminación duración determinada</b>			
<b>Extinción por causas objetivas</b>			
<b>Extinción por voluntad de la persona trabajadora</b>			
<b>Extinción por muerte, gran invalidez, o incapacidad permanente o absoluta del trabajador</b>			
<b>Extinción por Jubilación, muerte o incapacidad del empresario</b>			
<b>Despido colectivo</b>			
<b>Despido disciplinario</b>			
<b>Decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia ser víctima violencia de género</b>			
<b>Otras causas legales</b>			
<b>Total</b>			

# Disposiciones aplicables para la elaboración del diagnóstico



## 2. Proceso de selección, contratación, formación y promoción profesional.

### Ceses último año por tipo de contratación y jornada por sexo

	Tiempo completo			Tiempo parcial		
	Hombres	Mujeres	%Mujeres	Hombres	Mujeres	%Mujeres
Contratación indefinida						
Contratos fijos discontinuo						
Contratación temporal						
Total						

# Disposiciones aplicables para la elaboración del diagnóstico

Ceses ultimo año por tipo de contratación temporal y tipo de jornada

Tipo de contratos	Tiempo completo			Tiempo Parcial		
	Hombre	Mujer	% Mujeres	Hombre	Mujer	% Mujeres
Obra o servicio						
Eventual circunstancias de la producción						
Interinidad						
Temporal pers. con discapacidad						
Relevo						
Jubilación parcial						
Sust, Jubilación 64 años más						
Prácticas						
Formación						
Investigador predoctoral en formac						
Otros contratos						
Total						

Disposiciones aplicables para  
la elaboración del diagnóstico**2. Proceso de selección, contratación, formación y promoción profesional.****Ceses último años por tipo de contratos formativos y jornada por sexo**

	Tiempo completo			Tiempo parcial		
	Hombres	Mujeres	% Mujeres	Hombres	Mujeres	% Mujeres
<b>Finalización /ceses contrato de formación en alternancia (antes contrato para la formación y aprendizaje)</b>						
<b>Finalización / ceses contrato formativo para obtención de la práctica profesional (antes contratos en practicas)</b>						
<b>Total</b>						

# Disposiciones aplicables para la elaboración del diagnóstico



## 2. Proceso de selección, contratación, formación y promoción profesional.

### Ceses último año por nivel jerárquico y sexo

	Total	Hombres	Mujeres	% Mujeres s/hombres
Dirección / gerencia				
Mandos intermedios				
Personal técnico/ cualificado				
Personal operarios				
Otros				

Disposiciones aplicables para  
la elaboración del diagnóstico

**2. Proceso de selección, contratación, formación y promoción profesional.**

**Ceses último años por grupos profesionales y puesto de trabajo y sexo**

	Total	Hombres	Mujeres	% Mujeres s/hombres
<b>Grupo I</b>				
<b>Grupo II</b>				
	Categoría/puesto A			
	Categoría/puesto B			
<b>Grupo III</b>				
	Categoría/puesto A			
	Categoría/puesto B			
<b>Grupo IV</b>				
	Categoría/puesto A			
	Categoría/puesto B			
	Categoría/puesto C			
<b>Grupo V</b>				
	Categoría/puesto A			
	Categoría/puesto B			
	Categoría/puesto C			
	Categoría/puesto D			
<b>Grupo VI</b>				

# Disposiciones aplicables para la elaboración del diagnóstico

## 2. Proceso de selección, contratación, formación y promoción profesional.

- b) Criterios y canales de información y/o comunicación utilizados en los procesos de selección, contratación, formación y promoción profesional.
- c) Criterios, métodos y/o procesos utilizados para la descripción de perfiles profesionales y puestos de trabajo, así como para la selección de personal, promoción profesional, gestión y la retención del talento.

# Disposiciones aplicables para la elaboración del diagnóstico

## 2. Proceso de selección, contratación, formación y promoción profesional.

- d) Lenguaje y contenido de las ofertas de empleo y de los formularios de solicitud para participar en procesos de selección, formación y promoción.
- e) Perfil de las personas que intervienen en los procesos de selección, gestión y retención del talento y, en su caso, sobre su formación en materia de igualdad y sesgos inconscientes de género.

# Disposiciones aplicables para la elaboración del diagnóstico

## 2. Proceso de selección, contratación, formación y promoción profesional.

■f) Datos desagregados relativos al número de personas que han recibido formación por áreas y/ o departamentos en los últimos años, diferenciando también en función del

- tipo de contenido de las acciones formativas,
- horario de impartición,
- permisos otorgados para la concurrencia exámenes
- y medidas adoptadas para la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de formación profesional.

Asimismo, se informará sobre la formación necesaria, que habrá de ser proporcionada por la empresa, para la adaptación de la persona trabajadora a las modificaciones operadas en el esto de trabajo.

# Disposiciones aplicables para la elaboración del diagnóstico

## 2. Proceso de selección, contratación, formación y promoción profesional

Número de personas que han recibido formación en los últimos años

Departamento / área	Hombres	Mujeres	% Mujeres S/ hombres
Departamento / área 1			
Departamento / área 2			
Departamento / área 3			
Departamento / área 4			
<b>Total</b>			

# Disposiciones aplicables para la elaboración del diagnóstico

## 2. Proceso de selección, contratación, formación y promoción profesional

### Contenido de las acciones formativas últimos años

Contenido	Hombres	Mujeres	% Mujeres
Nuevos sistemas de organización en la empresa			
Nuevos sistemas productivos en la empresa			
Idiomas			
Nuevos programas y aplicaciones informáticas			
Adaptación a las modificaciones operadas en el puesto de trabajo			
Total			

# Disposiciones aplicables para la elaboración del diagnóstico

## 2. Proceso de selección, contratación, formación y promoción profesional

### Tipo de contenido de las acciones formativas últimos años

Departamentos	Formación Obligatoria			Formación Voluntaria		
	Hombres	Mujeres	% Mujeres	Hombres	Mujeres	% Mujeres
Departamento / área 1						
Departamento / área 2						
Departamento / área 3						
Departamento / área 4						
Total						

# Disposiciones aplicables para la elaboración del diagnóstico

## 2. Proceso de selección, contratación, formación y promoción profesional

### Tipo de contenido de las acciones formativas últimos años

Departamentos	Formación presencial			Formación ON line		
	Hombres	Mujeres	% Mujeres	Hombres	Mujeres	% Mujeres
Departamento / área 1						
Departamento / área 2						
Departamento / área 3						
Departamento / área 4						
Total						

# Disposiciones aplicables para la elaboración del diagnóstico

## 2. Proceso de selección, contratación, formación y promoción profesional

### Horario de impartición de las acciones formativas últimos años

Departamentos	Horario laboral / parte en horario laboral			Fuera de horario laboral		
	Hombres	Mujeres	% Mujeres	Hombres	Mujeres	% Mujeres
Departamento / área 1						
Departamento / área 2						
Departamento / área 3						
Departamento / área 4						
Total						

# Disposiciones aplicables para la elaboración del diagnóstico

## 2. Proceso de selección, contratación, formación y promoción profesional

**Permisos / medidas adoptadas para adaptación de jornada para asistencia a cursos de formación profesional en los últimos años**

Departamentos	Permisos concurrencias a exámenes			Medidas adoptadas para adaptación de jornada		
	Hombres	Mujeres	% Mujeres	Hombres	Mujeres	% Mujeres
Departamento / área 1						
Departamento / área 2						
Departamento / área 3						
Departamento / área 4						
<b>Total</b>						

# Disposiciones aplicables para la elaboración del diagnóstico

## 2. Proceso de selección, contratación, formación y promoción profesional.

- g) Datos desagregados relativos a **las promociones de los últimos años, especificando nivel jerárquico, grupo profesional, puestos de trabajo, responsabilidades familiares y nivel de formación de origen y de los puestos a los que se promocionado**, las características de los puestos de trabajo objeto de promoción, indicando si las mismas están vinculadas a movilidad geográfica, dedicación exclusiva, disponibilidad para viajar u otros, e información sobre su difusión y publicidad.
- En el diagnóstico se analizará la incidencia en la promoción de la formación, los méritos que se valoran, así como el peso otorgado a la antigüedad de la persona trabajadora, y la adecuación de las capacidades al perfil del puesto de trabajo a cubrir, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 24 del Estatuto de los Trabajadores.

# Disposiciones aplicables para la elaboración del diagnóstico

**Distribución por evolución en la promoción de puesto de trabajo y sexo en los últimos años**

Puestos de origen					
Grupos profesional	Nivel de Formación	Responsabilidades familiares	Hombres	Mujeres	% Mujeres s/hombres
<b>Grupo I</b>					
<b>Grupo II</b> Categoría/puesto A Categoría/puesto B					
<b>Grupo III</b> Categoría/puesto A Categoría/puesto B					
<b>Grupo IV</b> Categoría/puesto A Categoría/puesto B Categoría/puesto C					
<b>Grupo V</b> Categoría/puesto A Categoría/puesto B Categoría/puesto C Categoría/puesto D					
<b>Grupo VI</b>					

# Disposiciones aplicables para la elaboración del diagnóstico

## 2. Proceso de selección, contratación, formación y promoción profesional

**Distribución por evolución en la promoción de puesto de trabajo y sexo en los últimos años**

Puestos a los que se ha promocionado					
Grupos profesional	Nivel de Formación	Responsabilidades familiares	Hombres	Mujeres	% Mujeres s/hombres
Del Grupo I					
Al Grupo II					
Categoría/puesto A Categoría/puesto B					
Al Grupo III					
Categoría/puesto A Categoría/puesto B					
Al Grupo IV					
Categoría/puesto A Categoría/puesto B Categoría/puesto C					
Al Grupo V					
Categoría/puesto A Categoría/puesto B Categoría/puesto C Categoría/puesto D					
Al Grupo VI					

# Disposiciones aplicables para la elaboración del diagnóstico

Distribución por evolución en la promoción de puesto de trabajo y sexo en los últimos años

Grupos profesional	Características y vinculación de los puestos a los que se ha promocionado			
	Movilidad geográfica	Dedicación exclusiva	Disponibilidad para viajar	Difusión y publicidad ofertas promoción
Del Grupo I				
Al Grupo II	Categoría/puesto A Categoría/puesto B			
Al Grupo III	Categoría/puesto A Categoría/puesto B			
Al Grupo IV	Categoría/puesto A Categoría/puesto B Categoría/puesto C			
Al Grupo V	Categoría/puesto A Categoría/puesto B Categoría/puesto C Categoría/puesto D			
Al Grupo VI				

# Disposiciones aplicables para la elaboración del diagnóstico

## ■ 3. Clasificación profesional, retribuciones y auditorias retributivas

La información contenida en este apartado **deberá estar desagregada por sexo**, conforme a lo establecido en el apartado 1 de este anexo.

- a) El diagnóstico deberá realizar una **descripción de los sistemas y criterios de valoración de puestos de trabajo, tareas, funciones, y de los sistemas y/o criterios de clasificación profesional utilizados por grupos profesionales, y/o categorías**, analizando la posible existencia de sesgos de género y de discriminación directa e indirecta entre mujeres y hombres, conforme a lo dispuesto en el artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores.
- Asimismo, el diagnóstico **analizará la distribución de la plantilla conforme al sistema o criterio utilizado para clasificación profesional utilizado en la empresa**.

# Disposiciones aplicables para la elaboración del diagnóstico

## 3. Clasificación profesional, retribuciones y auditorias retributivas

- b) Para realizar el diagnóstico en materia salarial la empresa facilitará todos los datos desagregados por sexo coincidentes con la realidad, relativos tanto al salario base, como complementos, así como a todos y cada uno de los restantes conceptos salariales y extrasalariales, diferenciando las percepciones salariales de las extrasalariales, así como su naturaleza y origen, cruzados a su vez por grupos, categorías profesionales, puesto, tipo de jornada, tipo de contrato y duración, así como cualquier otro indicador que se considere oportuno para el análisis retributivo.

El diagnóstico contendrá tanto los datos a los que se refiere el apartado anterior, como su análisis, con el fin de valorar la existencia de desigualdades retributivas y de qué tipo, indicando su posible origen.

# Disposiciones aplicables para la elaboración del diagnóstico

## 3. Clasificación profesional, retribuciones y auditorias retributivas

- Además, deberán ser analizados y recogidos en el diagnóstico los criterios en base a los cuales se establecen los diferentes conceptos salariales.
- Los conceptos salariales a los que se refiere el presente apartado incluyen todas y cada una de las percepciones retributivas, sin exclusión alguna, incluidas las retribuciones en especie y cualquiera que sea su naturaleza y origen.
- También formarán parte de este diagnóstico el registro retributivo y la auditoría retributiva.

# Disposiciones aplicables para la elaboración del diagnóstico

## Distribución plantilla por grupos profesionales y puesto de trabajo y sexo

	Responsabilidad	Total	Hombres	Mujeres	% Mujeres s/hombres
<b>Grupo I</b>					
<b>Grupo II</b>	Categoría/puesto A Categoría/puesto B				
<b>Grupo III</b>	Categoría/puesto A Categoría/puesto B				
<b>Grupo IV</b>	Categoría/puesto A Categoría/puesto B Categoría/puesto C				
<b>Grupo V</b>	Categoría/puesto A Categoría/puesto B Categoría/puesto C Categoría/puesto D				
<b>Grupo VI</b>					

# Disposiciones aplicables para la elaboración del diagnóstico

# Registro Salarial Art 28 ET

## Valores medios por Grupos profesionales

# Disposiciones aplicables para la elaboración del diagnóstico

# **Registro Salarial Art 28 ET**

# Medianas por Grupos profesionales

# Disposiciones aplicables para la elaboración del diagnóstico

## **Registro Salarial Art 28 ET**

## Valores medios por tipos de contratos

# Disposiciones aplicables para la elaboración del diagnóstico

# **Registro Salarial Art 28 ET**

## Medianas por Jornadas

# Disposiciones aplicables para la elaboración del diagnóstico

# Registro Salarial Art 28 ET

# Medianas por tipos de contratos

# Disposiciones aplicables para la elaboración del diagnóstico

## 4. Condiciones de trabajo

La información contenida en este apartado deberá estar desagregada por sexo, conforme a lo establecido en el apartado 1 de este anexo.

El diagnóstico **recopilará información necesaria para medir y evaluar, a través de indicadores, cuantitativos y cualitativos, las condiciones de trabajo de todo el personal, incluido los trabajadores y trabajadoras puestos a disposición en la empresa usuaria**, teniendo en cuenta los aspectos generales que afecten al **tiempo de trabajo, la movilidad funcional y geográfica, la estabilidad laboral de mujeres y hombres, y en concreto:**

# Disposiciones aplicables para la elaboración del diagnóstico

## 4. Condiciones de trabajo

- a) Jornada de trabajo.**
- b) Horario y distribución del tiempo de trabajo, incluidas las horas extraordinarias y complementarias.**
- c) Régimen de trabajo a turnos.**
- d) Sistema de remuneración y cuantía salarial, incluidos los sistemas de primas e incentivos.**
- e) Sistema de trabajo y rendimiento, incluido, en su caso, el teletrabajo.**

# Disposiciones aplicables para la elaboración del diagnóstico

## 4. Condiciones de trabajo

- f) **Medidas de prevención de riesgos laborales con perspectiva de género.**
- g) **Intimidad en relación con el entorno digital y la desconexión.**
- h) **Sistema de clasificación profesional y promoción en el trabajo, detallando el puesto de origen y destino.**
- i) **Tipos de suspensiones y extinciones del contrato de trabajo.**
- j) **Permisos y excedencias del último año y motivos, por edad, tipo de vinculación con la empresa, antigüedad, departamento, nivel jerárquico, grupos profesionales, puestos de trabajo y nivel de formación.**

# Disposiciones aplicables para la elaboración del diagnóstico

## 4. Condiciones de trabajo

- k) Implementación, aplicación y procedimientos resueltos en el marco del protocolo de lucha contra el acoso sexual y/o por razón de sexo implantado en la empresa.**
- l) Ausencias no justificadas, especificando causas, por edad, vinculación con la empresa, tipo de relación laboral, tipo de contratación y jornada, antigüedad, departamento, nivel jerárquico, grupos profesionales, puestos de trabajo y nivel de formación.**
- m) Régimen de movilidad funcional y geográfica, según lo previsto en los artículos 39 y 40 del Estatuto de los Trabajadores.**

# Disposiciones aplicables para la elaboración del diagnóstico

## 4. Condiciones de trabajo

- n) Las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, tal como vienen definidas en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores, que hayan podido producirse en los últimos tres años.**
- o) Identificación del número y condiciones de trabajo de las personas trabajadoras cedidas por otra empresa.**
- p) Las inaplicaciones de convenio realizadas conforme a lo previsto en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores**

También se tendrá en cuenta la implantación y revisión de sistemas de organización y control del trabajo, estudios de tiempos, y valoración de puestos de trabajo y su posible impacto con perspectiva de género.

## **Disposiciones aplicables para la elaboración del diagnóstico**

### **5. Ejercicio corresponible de los derechos de la vida personal, familiar y laboral**

La información contenida en este apartado deberá estar desagregada por sexo, conforme a lo establecido en el apartado 1 de este anexo.

El diagnóstico contendrá:

**a) Medidas implantadas por la empresa para facilitar la conciliación personal, familiar y laboral y promover el ejercicio corresponible de dichos derechos.**

## Disposiciones aplicables para la elaboración del diagnóstico

### 5. Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral

- b) Criterios y canales de información y comunicación utilizados para informar a trabajadores y trabajadoras sobre los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
- c) Permisos y excedencias del último año y motivos, desagregados por edad, sexo, tipo de vinculación con la empresa, antigüedad, departamento, nivel jerárquico, grupos profesionales, puestos de trabajo, responsabilidades familiares y nivel de formación.

## Disposiciones aplicables para la elaboración del diagnóstico

### 5. Ejercicio corresponible de los derechos de la vida personal, familiar y laboral

d) Análisis del modo en que las prerrogativas empresariales afectan particularmente a las personas con responsabilidades de cuidado (por ejemplo, cambios de funciones, distribución irregular de la jornada, cambios de centro sin cambio de residencia, modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, traslados, desplazamientos...).

# Disposiciones aplicables para la elaboración del diagnóstico

**Permiso por nacimiento (antigua maternidad/paternidad) último año**

	Hombres	Mujeres	% Mujeres
<b>Grupo profesional</b>			
<b>Departamento .....</b>			
<b>Puesto de trabajo</b>			
<b>Antigüedad</b>			
<b>Responsabilidades familiares</b>			
<b>Nivel de Formación</b>			

# Disposiciones aplicables para la elaboración del diagnóstico

**Permiso por cuidado del lactante (antiguo permiso por lactancia) último año**

	Hombres	Mujeres	% Mujeres
<b>Grupo profesional</b>			
<b>Departamento .....</b>			
<b>Puesto de trabajo</b>			
<b>Antigüedad</b>			
<b>Responsabilidades familiares</b>			
<b>Nivel de Formación</b>			

# Disposiciones aplicables para la elaboración del diagnóstico

## Permiso por circunstancias familiares (Art 37.3 f ET) último año

	Hombres	Mujeres	% Mujeres
<b>Grupo profesional</b>			
<b>Departamento</b> .....			
<b>Puesto de trabajo</b>			
<b>Antigüedad</b>			
<b>Responsabilidades familiares</b>			
<b>Nivel de Formación</b>			

# Disposiciones aplicables para la elaboración del diagnóstico

**Otros permisos retribuidos que estén implantados en empresa último año**

	Hombres	Mujeres	% Mujeres
<b>Grupo profesional</b>			
<b>Departamento</b> .....			
<b>Puesto de trabajo</b>			
<b>Antigüedad</b>			
<b>Responsabilidades familiares</b>			
<b>Nivel de Formación</b>			

# Disposiciones aplicables para la elaboración del diagnóstico

## Reducción jornada por guarda legal (Art 37.6 ET ) último año

	Hombres	Mujeres	% Mujeres
<b>Grupo profesional</b>			
<b>Departamento .....</b>			
<b>Puesto de trabajo</b>			
<b>Antigüedad</b>			
<b>Responsabilidades familiares</b>			
<b>Nivel de Formación</b>			

# Disposiciones aplicables para la elaboración del diagnóstico

**Reducción jornada por cuidado de familiares (Art 37.6 ET )**  
**último año**

	Hombres	Mujeres	% Mujeres
<b>Grupo profesional</b>			
<b>Departamento</b> .....			
<b>Puesto de trabajo</b>			
<b>Antigüedad</b>			
<b>Responsabilidades familiares</b>			
<b>Nivel de Formación</b>			

# Disposiciones aplicables para la elaboración del diagnóstico

**Reducción jornada por cuidado menores afectados cáncer u otra enfermedad grave (Art 37.6 ET) último año**

	Hombres	Mujeres	% Mujeres
<b>Grupo profesional</b>			
<b>Departamento</b> .....			
<b>Puesto de trabajo</b>			
<b>Antigüedad</b>			
<b>Responsabilidades familiares</b>			
<b>Nivel de Formación</b>			

# Disposiciones aplicables para la elaboración del diagnóstico

## Excedencia cuidado de hijos (Art 46.3 ET ) último año

	Hombres	Mujeres	% Mujeres
<b>Grupo profesional</b>			
<b>Departamento</b> .....			
<b>Puesto de trabajo</b>			
<b>Antigüedad</b>			
<b>Responsabilidades familiares</b>			
<b>Nivel de Formación</b>			

# Disposiciones aplicables para la elaboración del diagnóstico

## Excedencia cuidado de familiares (Art 46.3 ET ) último año

	Hombres	Mujeres	% Mujeres
<b>Grupo profesional</b>			
<b>Departamento</b> .....			
<b>Puesto de trabajo</b>			
<b>Antigüedad</b>			
<b>Responsabilidades familiares</b>			
<b>Nivel de Formación</b>			

# Disposiciones aplicables para la elaboración del diagnóstico

## Excedencia voluntaria (Art 46.2 ET ) último año

	Hombres	Mujeres	% Mujeres
<b>Grupo profesional</b>			
<b>Departamento</b> .....			
<b>Puesto de trabajo</b>			
<b>Antigüedad</b>			
<b>Responsabilidades familiares</b>			
<b>Nivel de Formación</b>			

# Disposiciones aplicables para la elaboración del diagnóstico

**Otras excedencias que estén implantados en la empresa en el último año**

	Hombres	Mujeres	% Mujeres
<b>Grupo profesional</b>			
<b>Departamento .....</b>			
<b>Puesto de trabajo</b>			
<b>Antigüedad</b>			
<b>Responsabilidades familiares</b>			
<b>Nivel de Formación</b>			

# Disposiciones aplicables para la elaboración del diagnóstico

## 6. Infrarrepresentación femenina

La información contenida en este apartado deberá estar desagregada por sexo, conforme a lo establecido en el apartado 1 de este anexo.

**El diagnóstico deberá informar sobre la distribución de la plantilla en 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). Para ello se analizará:**

# Disposiciones aplicables para la elaboración del diagnóstico

## 6. Infrarrepresentación femenina

- a) La participación de mujeres y hombres en los distintos niveles jerárquicos, grupos y subgrupos profesionales y su evolución en los cuatro años anteriores a la elaboración del diagnóstico.
- b) La correspondencia entre los grupos y subgrupos profesionales y el nivel formativo y experiencia de las trabajadoras y trabajadores.
- c) En su caso, la presencia de mujeres y hombres en la representación legal de las trabajadoras y trabajadores y en el órgano de seguimiento de los planes de igualdad.

# Disposiciones aplicables para la elaboración del diagnóstico

## 6. Infrarrepresentación femenina

- Para este análisis se tendrán en cuenta los datos obtenidos de los apartados b), c), d) y e) del apartado 2 de este anexo.
- En este apartado se analizará también la distribución de la plantilla en la empresa, midiendo **el grado de masculinización o feminización que caracteriza a cada departamento o área (segregación horizontal)**. A estos efectos, se recogerá en el diagnóstico el número total de hombres y mujeres en la empresa, así como en cada grupo profesional, categoría profesional y puestos, con el fin de conocer el grado de infrarrepresentación ocupacional femenina.

# Disposiciones aplicables para la elaboración del diagnóstico

## Participación de mujeres por niveles jerárquicos, grupos profesionales y puesto de trabajo

	Niveles jerárquicos	Total	Hombres	Mujeres	% Mujeres s/ hombres
<b>Grupo I</b>					
<b>Grupo II</b>	Categoría/puesto A Categoría/puesto B				
<b>Grupo III</b>	Categoría/puesto A Categoría/puesto B				
<b>Grupo IV</b>	Categoría/puesto A Categoría/puesto B Categoría/puesto C				
<b>Grupo V</b>	Categoría/puesto A Categoría/puesto B Categoría/puesto C Categoría/puesto D				
<b>Grupo VI</b>					

# Disposiciones aplicables para la elaboración del diagnóstico

**Participación de mujeres por niveles jerárquicos, grupos profesionales y puesto de trabajo últimos 4 años a la elaboración del diagnóstico**

	Niveles jerárquicos	Total	Hombres	Mujeres	% Mujeres s/ hombres
Grupo I					
Grupo II	Categoría/puesto A Categoría/puesto B				
Grupo III	Categoría/puesto A Categoría/puesto B				
Grupo IV	Categoría/puesto A Categoría/puesto B Categoría/puesto C				
Grupo V	Categoría/puesto A Categoría/puesto B Categoría/puesto C Categoría/puesto D				
Grupo VI					

# Disposiciones aplicables para la elaboración del diagnóstico

## Correspondencia entre grupos, el nivel formativo y experiencia por sexo

	Niveles Formativo	Experiencia	Hombres	Mujeres	% Mujeres s/hombres
Grupo I					
Grupo II	Categoría/puesto A Categoría/puesto B				
Grupo III	Categoría/puesto A Categoría/puesto B				
Grupo IV	Categoría/puesto A Categoría/puesto B Categoría/puesto C				
Grupo V	Categoría/puesto A Categoría/puesto B Categoría/puesto C Categoría/puesto D				
Grupo VI					

# Disposiciones aplicables para la elaboración del diagnóstico

**Presencia de mujeres y hombres en la representación legal de los trabajadores y en los órganos de seguimiento de los planes de igualdad**

Total plantilla	Hombres	Mujeres	% Mujeres s/ hombres
Total Representación legal Trabajadores y trabajadoras	Hombres	Mujeres	% Mujeres s/ hombres
Órganos de seguimiento del plan de igualdad	Hombres	Mujeres	% Mujeres s/ hombres

# Disposiciones aplicables para la elaboración del diagnóstico

## 7. Prevención del acoso sexual y acoso por razón de sexo

- En el diagnóstico se deberá realizar **una descripción de los procedimientos y/o medidas de sensibilización, prevención, detección y actuación contra el 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.**

# Disposiciones aplicables para la elaboración del diagnóstico

## 7. Prevención del acoso sexual y acoso por razón de sexo

Los procedimientos de actuación contemplarán en todo caso:

- a) Declaración de principios, definición de acoso sexual y por razón de sexo e identificación de conductas que pudieran ser constitutivas de acoso.
- b) Procedimiento de actuación frente al acoso para dar cauce a las quejas o denuncias que pudieran producirse, y medidas cautelares y/o correctivas aplicables.
- c) Identificación de las medidas reactivas frente al acoso y en su caso, el régimen disciplinario.

# Disposiciones aplicables para la elaboración del diagnóstico

## 7. Prevención del acoso sexual y acoso por razón de sexo

Además, los procedimientos de actuación responderán a los **siguientes principios:**

- a) Prevención y sensibilización del acoso sexual y por razón de sexo. Información y accesibilidad de los procedimientos y medidas.
- b) Confidencialidad y respeto a la intimidad y dignidad de las personas afectadas.
- c) Respeto al principio de presunción de inocencia de la supuesta persona acosadora.

# Disposiciones aplicables para la elaboración del diagnóstico

## 7. Prevención del acoso sexual y acoso por razón de sexo

- d) Prohibición de represalias de la supuesta víctima o personas que apoyen la denuncia o denuncien supuestos de acoso sexual y por razón de sexo.
- e) Diligencia y celeridad del procedimiento.
- f) Garantía de los derechos laborales y de protección social de las víctimas.

# Disposiciones aplicables para la elaboración del diagnóstico

## 7. Prevención del acoso sexual y acoso por razón de sexo

- Asimismo, y conforme al artículo 48 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, las **medidas deberán negociarse con la representación de las personas trabajadoras, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación.**
  
- A efectos de la adopción, aplicación, seguimiento y evaluación de los procedimientos específicos para la prevención y protección del acoso sexual y acoso por razón de sexo, *podrán tenerse en cuenta los manuales, guías o recomendaciones que elabore la Secretaría de Estado de Igualdad y contra la violencia de género.*

# Disposiciones aplicables para la elaboración del diagnóstico

## ■ 8. Otras medidas

El plan de igualdad puede incorporar medidas relativas a **materias no enumeradas en el artículo 46.2 de la Ley Orgánica 3/2007, como violencia de género, lenguaje y comunicación no sexista**, identificando **todos los objetivos y las medidas evaluable**s por cada objetivo fijado para eliminar posibles desigualdades y cualquier discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo en el ámbito de la empresa.