

# Modelo del Informe diagnóstico

---

Empresa:

Fecha:



El **informe de diagnóstico** constituye el documento base del trabajo para realizar el Plan de Igualdad. Tal y como se ha señalado, se trata de un análisis desde la **perspectiva de género**, que supone un debate interno, y finalmente, la formulación de **propuestas** que pueden integrarse en un Plan de Igualdad.

- **Modelo de informe diagnóstico**

1. FICHA TÉCNICA	
Nombre o Razón Social:	
Forma jurídica:	
Actividad:	
Provincia:	
Municipio:	
Teléfono:	
Correo electrónico:	
Página web:	
Recogida diagnóstico:	
Fecha de finalización del informe:	
Fecha de entrega a Instituto de la mujer:	
Persona de contacto:	
2. CONTEXTUALIZACIÓN Y CARACTERÍSTICAS GENERALES DE LA EMPRESA	
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Breve descripción sobre aspectos como:               <ul style="list-style-type: none"> <li>- Tamaño</li> <li>- Número de plantilla</li> <li>- Actividad</li> <li>- Posicionamiento en el mercado</li> <li>- ...</li> </ul> </li> <li>▪ No debería ocupar más de 1 folio</li> </ul>	
3. ANÁLISIS	
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Se trata de analizar los datos, tanto cuantitativos como cualitativos, y establecer descripciones y cuadros resumen de la situación actual, evolución, progresiones, etc. en cada uno de los apartados de los que consta el diagnóstico.</li> </ul>	

- Identificación, **entre otros**, de:
  - Grado de masculinización o feminización
  - Existencia de segregación horizontal o vertical
  - Sobrecualificación femenina o masculina
  - Evolución de la plantilla
  - Visibilización de diferencias de condiciones o situaciones de la plantilla femenina y masculina difíciles de percibir a simple vista
  - ...
- Las conclusiones deben ser lo más claras y precisas posibles ya que este informe constituye la base sobre la cual se va a diseñar y trabajar el plan.

### **3.1. Análisis de los datos de la empresa**

- Conclusiones generales sobre los aspectos en los que incide el cuestionario diagnóstico:
  - Características generales de la empresa (incluyendo a la representación legal de la plantilla)
  - Características de la plantilla
    - Datos generales
    - Movimiento de personal
    - Responsabilidades familiares
    - Promoción y formación
  - Selección
  - Política salarial
  - Ordenación del tiempo de trabajo y conciliación
  - Comunicación
  - Política social
  - Representatividad
  - Prevención acoso sexual
  - Riesgos laborales y salud laboral
  - Mujeres en situación o riesgo de exclusión
  - Convenio colectivo
- En definitiva, sintetizar y relacionar todo lo recogido en el cuestionario.

### **3.2. Análisis de los datos de la representación legal de la plantilla**

- Relación de la representación legal con la empresa y con la plantilla (comunicación, implicación, compromiso con la igualdad de oportunidades...)
- Propuestas y sugerencias

### 3.3. Análisis de los datos de la plantilla

- Propuestas y sugerencias de la plantilla
- Al final del documento se presenta un modelo de ficha para recoger las opiniones de la plantilla, a partir del cual será más fácil hacer el análisis de datos. Éste se corresponde con el modelo de cuestionario para la plantilla ubicado en el cuestionario diagnóstico (Anexo II)

## 4. PROPUESTAS DE MEJORA

- Cada propuesta debe encuadrarse en una de las áreas del Plan para su desarrollo.

Propuesta	Área de intervención
▪ ...	
▪ ...	
▪ ...	

- Modelo de ficha para recoger la opinión de la plantilla

RECOPIACIÓN DE LAS OPINIONES DE LA PLANTILLA EN RELACIÓN A LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES							
Empresa: _____							
Fecha de realización: ___ / ___ / ___							
Nº de trabajadoras _____		Nº Encuestadas _____		Nº total cumplimentados ____ = A			
Nº de trabajadores _____		Nº Encuestados _____		Nº total Cumplimentados ____ = B			
		Mujeres			Hombres		
		Si	No	No sé	Si	No	No sé
Gestión de RRHH	¿Se tiene en cuenta la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres?	.../A	.../A	.../A	.../B	.../B	.../B
	¿Tienen mujeres y hombres las mismas posibilidades de acceso en el proceso de selección de personal?	.../A	.../A	.../A	.../B	.../B	.../B
	¿Acceden por igual hombres y mujeres a la formación ofrecida por la empresa?	.../A	.../A	.../A	.../B	.../B	.../B
	¿Promocionan trabajadoras y trabajadores por igual?	.../A	.../A	.../A	.../B	.../B	.../B
	¿Sabría qué hacer o a quién dirigirse en caso de sufrir acoso sexual en el lugar de trabajo?	.../A	.../A	.../A	.../B	.../B	.../B
Ordenación del tiempo de trabajo - conciliación	¿Se favorece la conciliación de la vida familiar, personal y laboral?	.../A	.../A	.../A	.../B	.../B	.../B
	¿Se conocen las medidas de conciliación disponibles?	.../A	.../A	.../A	.../B	.../B	.../B
Plan de Igualdad	¿Es necesario un Plan de Igualdad?	.../A	.../A	.../A	.../B	.../B	.../B

	Respuestas abiertas	Número de veces que se sugiere		
		Mujeres	Hombres	Total
¿Qué necesidades identifica en su empresa que el Plan debiera contener?	1.	.../A	.../B	
	2.	.../A	.../B	
	3.	.../A	.../B	
	4.	.../A	.../B	
	5.	.../A	.../B	
	6.	.../A	.../B	
¿Qué medidas podría adoptar la empresa para promover la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres?	1.	.../A	.../B	
	2.	.../A	.../B	
	3.	.../A	.../B	
	4.	.../A	.../B	
	5.	.../A	.../B	
	6.	.../A	.../B	
¿Cómo se puede facilitar el desarrollo del Plan?	1.	.../A	.../B	
	2.	.../A	.../B	
	3.	.../A	.../B	
	4.	.../A	.../B	
	5.	.../A	.../B	
	6.	.../A	.../B	
Otras sugerencias	1.	.../A	.../B	
	2.	.../A	.../B	
	3.	.../A	.../B	
	4.	.../A	.../B	
	5.	.../A	.../B	
	6.	.../A	.../B	