

Indicadores de igualdad para las empresas

Propuesta de indicadores para la elaboración de planes de igualdad



**Indicadores de igualdad para empresas:
resumen de indicadores para la elaboración de planes de igualdad**

Bibliografía

I. Catalunya. Departament de Treball II. Fons Social Europeu III. Títol
1. Igualtat entre els sexes – Catalunya 2. Discriminació sexual en el
treball – Catalunya
342.722:331-055.2(467.1)

Indicadores de igualdad para las empresas

Edición:

Departamento de Trabajo

Dirección:

Subdirección General de Programas de Igualdad
entre mujeres y hombres en el Trabajo

Coordinación técnica:

Gabinete de Comunicación del Departamento de Trabajo

Diseño y Maquetación:

CMC

Fotocomposición e impresión:

Squirrel Advisors, S.L.

Depósito legal:

B-2.795-2010

Aviso legal:



<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/3.0/es/>

Esta obra está sujeta a una licencia Reconocimiento-No Comercial-Sin Obras Derivadas 3.0 de Creative Commons. Se permite la reproducción, distribución y comunicación pública siempre que se cite al autor y no se haga un uso comercial de la obra original ni la generación de obras derivadas. La licencia completa se puede consultar en

<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/3.0/es/legalcode.es>

Indicadores de igualdad para las empresas

Propuesta de indicadores para la elaboración de planes de igualdad

Presentación

La creciente presencia de mujeres en el mundo empresarial es el reflejo de una sociedad cada vez más justa y equitativa. Sin embargo, las mujeres aún deben afrontar diversos obstáculos para alcanzar una igualdad de oportunidades efectiva en el ámbito laboral. Así, las cifras nos demuestran que aún hay poca presencia femenina en los cargos directivos, que persiste la fractura salarial entre mujeres y hombres, que las mujeres se concentran en determinados puestos de trabajo y que existen dificultades importantes para que hombres y mujeres puedan conciliar la vida personal y laboral.

Con el fin de superar estas realidades, la Ley de igualdad efectiva entre mujeres y hombres ha articulado la elaboración de planes de igualdad, que se han convertido en el instrumento más eficaz para incorporar la igualdad de oportunidades en la gestión de los recursos humanos de las empresas. Mediante los planes de igualdad, las empresas pueden promover cambios en su organización y estructura que permitan que las personas trabajadoras puedan desarrollar sus potencialidades. Sólo así la empresa aprovechará todo el talento de su plantilla.

El primer paso para realizar un plan de igualdad es analizar cuál es la situación en materia de igualdad de la organización. La diagnosis debe contemplar diferentes ámbitos como el acceso a la ocupación, las condiciones laborales, la promoción, el lenguaje utilizado en los documentos internos y las campañas de promoción de la empresa, la participación de las mujeres en los diferentes niveles y puestos de trabajo, así como una nueva organización del tiempo. A partir de los resultados de la diagnosis podremos detectar cuáles son los aspectos que hay que mejorar en la organización para alcanzar la igualdad de oportunidades real.

La realización de una buena diagnosis requiere que las empresas diseñen una batería de indicadores que permita medir la situación de mujeres y hombres y hagan aflorar las posiciones de desigualdad. Por este motivo, y con el fin de facilitar la labor de las empresas y ayudarlas en el proceso de alcanzar la igualdad, el Departamento de Trabajo ha diseñado los **Indicadores de igualdad para las empresas**, para que cada empresa pueda adaptarlos a su realidad.

Esperamos que esta publicación sea de utilidad y anime a las organizaciones a apostar decididamente por la igualdad como estrategia empresarial. Porque la igualdad de oportunidades atrae talento, forma parte de los valores de las empresas socialmente responsables y, en definitiva, mejora la eficiencia, la productividad y la competitividad empresarial.

Sara Berbel Sánchez

Directora general de Igualdad de Oportunidades en el Trabajo

Índice

1. Diseño de un modelo de indicadores
2. Definición de las fuentes de información
3. Recogida de la información
 - Técnicas de recogida de información cuantitativa*
 - Técnicas de recogida de información cualitativa*
4. Procesamiento y tratamiento de la información

- Ámbito 1.
Adopción por parte de la dirección de una gestión organizativa que tiene en cuenta la igualdad de oportunidades
- Ámbito 2.
Participación e implicación del personal de la empresa en el desarrollo de acciones a favor de la igualdad de oportunidades
- Ámbito 3.
Uso no discriminatorio en el lenguaje y la comunicación corporativa
- Ámbito 4.
Participación igualitaria de mujeres y hombres en los lugares de trabajo de la empresa
- Ámbito 5.
Presencia de mujeres en cargos directivos de responsabilidad
- Ámbito 6.
Medidas implantadas para mejorar la compatibilidad de la vida personal y laboral
- Ámbito 7.
Adopción de medidas de prevención de salud y riesgos laborales con perspectiva de género
- Ámbito 8.
Igualdad retributiva entre mujeres y hombres
- Ámbito 9.
Condiciones laborales igualitarias para mujeres y hombres
- Ámbito 10.
Promoción de medidas de gestión de la movilidad que permitan un acceso igualitario de las mujeres y los hombres en el puesto de trabajo

Diagnóstico de la igualdad de oportunidades mediante el uso de indicadores

1. Artículo 45. Elaboración y aplicación de los planes de igualdad.
2. En el caso de las empresas de más de doscientos cincuenta trabajadores, las medidas de igualdad a que se refiere el apartado anterior deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad, con el alcance y contenido establecidos en este capítulo, que deberá ser asimismo objeto de negociación en la forma que se determine en la legislación laboral.
3. Sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado anterior, las empresas deberán elaborar y aplicar un plan de igualdad cuando así se establezca en el convenio colectivo que sea aplicable, en los términos previstos en el mismo.
4. Las empresas también elaborarán y aplicarán un plan de igualdad, previa negociación o consulta, en su caso, con la representación legal de los trabajadores y trabajadoras, cuando la autoridad laboral hubiera acordado en un procedimiento sancionador la sustitución de las sanciones accesorias por la elaboración y aplicación de dicho plan, en los términos que se fijen en el indicado acuerdo.
5. La elaboración e implantación de planes de igualdad será voluntaria para las demás empresas, previa consulta a la representación legal de los trabajadores y trabajadoras.

Actualmente muchas empresas han apostado de forma clara por la igualdad de oportunidades y ha implantado, o están a punto de implantar, un plan de igualdad en el seno de sus organizaciones. La Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (en adelante Ley de igualdad) es una razón fundamental de este interés. Esta normativa establece que las empresas de más de 250 personas trabajadoras¹ tienen que elaborar y aplicar un plan de igualdad que debe ser objeto de negociación.

Al margen de la obligación legal, las empresas han podido constatar que el plan de igualdad es un instrumento idóneo que contribuye al aprovechamiento del potencial y las capacidades de todas las personas, aumenta la motivación y el compromiso con el trabajo, significa atracción y retención del talento y, sobre todo, contribuye a la voluntad de las mujeres de ser valoradas justamente en sus capacidades, eliminando cualquier discriminación por razón de sexo.

La igualdad de oportunidades en las empresas permite la equiparación más justa entre las personas que forman parte de la empresa, consolida la cultura de empresa y ayuda a mantener una buena imagen corporativa.

Para poder disponer de un plan de igualdad, es necesario realizar previamente, un diagnóstico de la situación dentro de la empresa, tal y como el artículo 46 de la Ley de igualdad, que dispone que los planes de igualdad son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de hacer 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.

El diagnóstico es un instrumento útil y funcional, que permite conocer en qué situación se encuentra la empresa en materia de igualdad de oportunidades. Mediante un estudio cualitativo y cuantitativo se puede obtener información actualizada que permitirá identificar aquellos aspectos de la organización que convendría mejorar para alcanzar la igualdad de oportunidades efectiva entre mujeres y hombres.

El objetivo del diagnóstico es proporcionar información sobre las características, las necesidades y las opiniones de las personas que trabajan en la empresa, detectar la existencia de posibles desigualdades o discriminaciones por razón de sexo y servir de base para la

Diagnóstico de la igualdad

realización del plan de igualdad. El plan de igualdad que constituirá el marco de referencia para la puesta en práctica de acciones tendentes a alcanzar en la empresa, la igualdad de trato y oportunidades.

Este diagnóstico tiene que ser transversal de toda la empresa, de todos sus procesos internos, de sus políticas de gestión de recursos humanos, de comunicación interna y externa, de las condiciones laborales, de la proporción de mujeres y hombres en los diferentes puestos de trabajo, en las categorías profesionales y en los niveles de responsabilidad. El diagnóstico tiene que servir como base para establecer las prioridades y las acciones que formarán parte del plan de igualdad.

Además de la realización del diagnóstico previo a la elaboración del plan de igualdad, la realización periódica de un análisis de la situación de la empresa permitirá comprobar cuál ha sido la evolución en materia de igualdad de oportunidades y poder conocer qué impacto ha tenido el plan de igualdad dentro de la empresa.

Hacer el diagnóstico es responsabilidad de una persona o de un grupo de personas sensibilizadas e implicadas en llevar a cabo la política de igualdad de oportunidades. Ésta es una de las funciones del/la agente de igualdad y de la Comisión de Igualdad en caso que la empresa disponga de estas figuras.

A continuación, el esquema siguiente representa el proceso a seguir para realizar un diagnóstico completo de una organización en materia de igualdad de oportunidades:

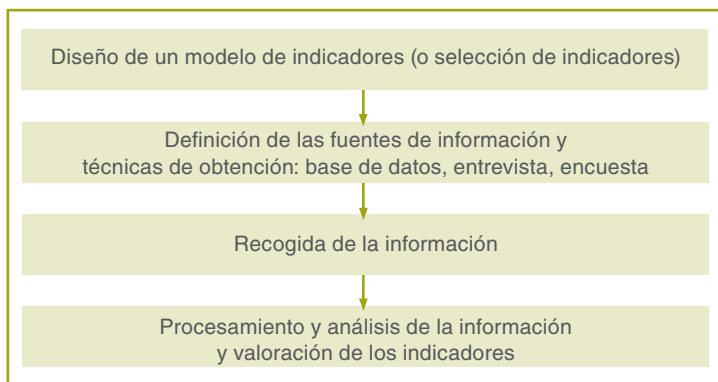


Figura 1. Proceso para la diagnosis (Fuente: Adaptado de Martínez et al. (2006))

1. Diseño de un modelo de indicadores

El primer paso consiste en seleccionar los indicadores, de acuerdo con las características de la empresa u organización donde se realice el diagnóstico. Los indicadores tienen que medir todos los aspectos importantes de la organización: la estructura, su composición y los diferentes procesos que tienen lugar.

Un indicador es la representación de un fenómeno que muestra la realidad y nos proporciona información. Un indicador puede ser un número, una medida, un hecho, una opinión o, incluso, una percepción.

A través de los indicadores podemos analizar una situación a lo largo del tiempo, detectar cambios o mejoras. También sirven para orientar y señalar aquellos aspectos en los que hace falta mejorar.

Los indicadores de género nos muestran en qué medida hombres y mujeres participan en la empresa, cómo se han tenido en cuenta sus necesidades básicas y si las acciones responden a estas necesidades. También podemos observar de qué manera se trata o ignora la discriminación de sexo en la empresa. Los indicadores de género tienen que estar desagregados por sexo y, lógicamente, tienen que ser flexibles para captar las realidades y características de cada empresa.

Un buen indicador tiene que reunir el mayor número de las características siguientes y, a ser posible, todas ellas²:

- **Accesibilidad:** el proceso de recogida y análisis de la información necesaria para medir y evaluar el indicador tiene que ser técnicamente posible, sencillo y que no implique un coste excesivamente elevado.
- **Comprensible:** la definición del indicador no tiene que dar lugar a ambigüedad, tiene que tener una interpretación única y sencilla de manera que cualquier persona pueda medirla e interpretar su resultado.
- **Consistencia y especificidad:** el indicador tiene que presentar

2.

Adaptado de Dávila (2004)

Diagnóstico de la igualdad

una relación directa y específica con el aspecto que se pretende evaluar.

- **Fiabilidad:** para que un indicador sea fiable, las diferencias de puntuación que se observen en momentos diferentes no tiene que ser fruto del azar o la casualidad.
- **Precisión:** un indicador es preciso en la medida en que su margen de error sea aceptable y sea el mínimo posible.
- **Sensibilidad:** el indicador tiene de ser capaz de registrar cambios (grandes y pequeños) en el estado del objeto de estudio.
- **Validez:** significa que el indicador tiene que tener la capacidad de medir realmente el fenómeno que se pretende medir, y no otros.

Los indicadores pueden ser:

- **Cuantitativos:** nos dan un resultado numérico que nos proporciona información concreta para demostrar los resultados alcanzados (p.e. número de mujeres y hombres de la empresa).
- **Cualitativos:** nos proporcionan información que facilita la comprensión de las normativas, las políticas y procesos propios de la empresa, las opiniones, actitudes, y experiencias de las personas y del clima laboral en la empresa (p.e. conocimiento de las acciones del plan de igualdad por parte de los trabajadores y las trabajadoras).

2. Definición de las fuentes de información

Para cada uno de los indicadores se tiene que definir la fuente de donde se extraerá la información necesaria.

La fuente de información para los indicadores cuantitativos son las bases de datos de la organización (a menudo del departamento de Recursos Humanos o Personal o, en el caso de las pequeñas y medianas empresas, en otros departamentos) y encuestas que se pasan a las personas trabajadoras para recoger la información que requieren los indicadores y que no está almacenada en ningún sitio.

Se tiene que tener en cuenta que, actualmente, todavía hay muchas organizaciones que no tienen los datos desagregados por sexo. En estos casos, el indicador que requiere estos datos servirá para impulsar la necesidad de organizar la información desagregada por sexo, que nos permitirá medir las diferencias entre mujeres y hombres.

La fuente de información para los indicadores cualitativos son los documentos de la empresa, incluyendo web e intranet, si tiene, y las personas que trabajan. En este caso, la información se recoge mediante la revisión de la documentación, entrevistas, encuestas y *focus groups* que se tienen que diseñar a medida de cada organización.

3. Recogida de la información

El paso siguiente a la definición de las fuentes de información consiste en la recogida de la información correspondiente para medir cada indicador. Se debe tener en cuenta que la organización no siempre dispone de toda la información necesaria y que se puede dar el caso que algunos indicadores queden sin ser valorados. Por ello, es importante no esperar a tener toda la información para empezar a analizarla.

Una vez procesada y analizada toda la información disponible, se obtiene una valoración para cada uno de los indicadores de los cuales se dispone de información. Con esto se puede formular una valoración global de la organización en materia de igualdad de oportunidades, elemento que tiene que permitir diseñar las actuaciones del plan de igualdad.

Cuando sea necesario utilizar las encuestas o las entrevistas al personal es conveniente informar y comunicar a toda la plantilla, con claridad, el motivo de la recogida de la información y su utilización, así como garantizar la confidencialidad de las respuestas.

La selección de una técnica o conjunto de técnicas de recogida de información tiene que tener en cuenta:

- Los recursos disponibles para hacer el diagnóstico: de cuánto tiempo se dispone, cuantas personas trabajaran en la realización del diagnóstico o si hay posibilidad de contratar una persona externa especialista en el tema.
- La organización de la información dentro de la empresa: si hay una base de datos centralizada o si, por el contrario, la información se encuentra dispersa en los diferentes departamentos.
- El clima laboral y el grado de sensibilización de la plantilla hacia el tema (p.e. puede ser difícil obtener determinada información si el personal no entiende o no acepta la importancia del diagnóstico).

- Los instrumentos para recoger los datos de que dispone la empresa.

Según el tipo de información deseada: cuantitativa o cualitativa se pueden utilizar diferentes técnicas. A continuación se citan las más comunes.

Técnicas de recogida de información cuantitativa

Entre las técnicas de recogida de información cuantitativa destacan:

- Obtención de **datos estadísticos** actuales y anteriores, a partir de la información que se encuentra en las **bases de datos** de la empresa o de departamentos específicos, como el de recursos humanos o personal.
- Extracción de **datos contenidos en documentos** accesibles, como pueden ser las nóminas y los contratos de trabajo.
- Diseño de **cuestionarios o encuestas** dirigidas al personal de la empresa o a un grupo representativo de la plantilla, para obtener información cuantitativa sobre determinados aspectos (número de personas con ciertas características o el porcentaje de respuestas de un tipo).

Técnicas de recogida de información cualitativa

Las técnicas para la recogida de información cualitativa pueden ser:

- **Entrevista individual:** en el caso de que la información haga referencia a normativas, políticas y procesos propios de la empresa, la información se puede conseguir a través de **entrevistas individuales** a las personas adecuadas: responsables de recursos humanos o de departamentos. Las entrevistas individuales tienen como objetivo recoger información en profundidad sobre aspectos concretos y establece una interacción comunicativa entre dos personas: la persona entrevistada y la persona que entrevista.

Es aconsejable, siempre que la persona entrevistada esté de acuerdo, grabar la entrevista con el objetivo de no perder ningún detalle importante.

- **Revisión de la documentación:** manuales de procedimiento, protocolos, reglamentos e informes y otros sistemas de organización de la información (web, intranet, etc.).
- **Encuestas y cuestionarios:** en el supuesto de que la información haga referencia a las opiniones, las actitudes o las experiencias de las personas o a la cultura organizativa y al clima laboral, será necesario diseñar y pasar una **encuesta** o **cuestionario** que recoja estas opiniones.

El cuestionario nos proporciona información genérica sobre las características y opiniones de la plantilla. En algunos casos no es necesario que todo el personal responda a la encuesta y con una muestra es suficiente para dar una idea de la situación real.

- **Grupos de discusión o *focus group*:** también puede ser útil recoger la información mediante **grupos de discusión** o *focus group* que es una técnica de recogida de datos basada en la discusión focalizada en un tema entre un grupo de personas seleccionado.
- **Observación:** mediante esta técnica se pueden entender determinados procesos o percibir determinadas actitudes.

4. Procesamiento y tratamiento de la información

El procesamiento y tratamiento de la información hace referencia a todas aquellas acciones que nos permiten pasar de la información recogida a partir de los indicadores a su análisis y valoración.

El tipo de acción a desarrollar con la información depende de la su naturaleza y de aquello que se pretenda extraer.

Por ejemplo:

- Leer un documento (una normativa, la descripción de un proceso o manual de procedimiento o un protocolo de actuación) y extraer la información necesaria para la valoración de un indicador.
- Verter las respuestas de un cuestionario en una base de datos o hoja de cálculo y hacer los cálculos que permitan analizar los resultados (calcular medias de respuestas o porcentaje de respuestas de un tipo).
- Trabajar con datos contenidos en una base de datos u hoja de cálculo, haciendo cálculos y/o cálculo de medias y porcentajes o elaboración de gráficos.

Propuesta de indicadores

En este apartado se hace una propuesta de indicadores que se pueden utilizar para la realización del diagnóstico de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en las empresas. Estos indicadores tienen que permitir hacer el diagnóstico previo a la elaboración del plan de igualdad y hacer el seguimiento y la evaluación periódica en materia de equidad de la organización.

Los indicadores que se presentan en este resumen se pueden clasificar de la manera siguiente:

- **Valores absolutos:** analizan una cifra en valor absoluto (por ejemplo, el número de mujeres en el equipo directivo de una empresa).
- **Valores relativos o porcentajes:** analizan una cifra en relación con otra (por ejemplo, el porcentaje de mujeres entre los miembros del equipo directivo de una empresa).

Aunque normalmente los valores absolutos no ofrecen una valoración clara, se acostumbran a recoger como un complemento de otros indicadores. Por ejemplo, imaginemos que un indicador hace referencia al porcentaje de mujeres en el equipo directivo de una empresa, y que el resultado es el 0%. Es evidente que las conclusiones que se pueden extraer no son las mismas en caso en que el equipo directivo esté formado por una única persona que cuando en el equipo directivo haya 10 personas. Para analizar un aspecto como éste es deseable conocer, además del porcentaje de mujeres en el equipo directivo, el número absoluto de mujeres y hombres.

- **Existencia de instrumentos, acciones y mecanismos** que favorezcan la igualdad de oportunidades o que, en caso de no existir, la dificulten: son muchos los indicadores que se han diseñado con el objetivo de comprobar si hay perspectiva de género en los diversos procesos y políticas de la empresa y si se tiene en cuenta las mujeres de la empresa y la igualdad de oportunidades (por ejemplo, hay un indicador que valora si se ha realizado un diagnóstico de la empresa en materia de igualdad de oportunidades). En la mayoría de los casos, la valoración de este tipo de indicadores será SÍ/NO o la enumeración de las acciones, mecanismos e instrumentos que existen en la empresa.

Propuesta de indicadores

- **Garantía de neutralidad** y de no discriminación en los procesos y políticas: son indicadores que requieren analizar ciertos aspectos de determinados procesos y políticas. Su valoración, por tanto, requiere, el análisis de documentos e información relativa en la parte del proceso que se pretende evaluar (por ejemplo, transparencia, objetividad y neutralidad de los criterios y del proceso de selección).
- **Opiniones y percepciones:** algunos indicadores prueban captar la opinión o la percepción de la plantilla con relación a diversos temas. Aunque son opiniones y presentan un grado de subjetividad elevado, pueden llegar a ser muy útiles.

La recopilación de indicadores ha de convertirse en un instrumento práctico y ágil que se deberá adaptar a las necesidades de cada organización en cada momento. Cabe recordar que en algunos casos puede ser difícil que una empresa disponga de toda la información o de los recursos necesarios para evaluar la totalidad de los indicadores en un tiempo razonable. Por ello, los indicadores que se proponen se han clasificado en **básicos** o **avanzados** según el esfuerzo y los recursos necesarios para su evaluación.

Los indicadores **básicos** son los imprescindibles para desarrollar la diagnosis. Son indicadores obligatorios o primarios para las empresas que no han comenzado a trabajar la igualdad de oportunidades, pero que lo desean hacer. Por el contrario, los indicadores **avanzados** son propios de empresas que han comenzado a trabajar en la igualdad de oportunidades, y que tienen experiencia porque ya han realizado acciones de igualdad de oportunidades y desean avanzar y obtener una diagnosis más completa.

Finalmente, en esta compilación también proponemos una serie de orientaciones que ayudarán a medir cada uno de los indicadores propuestos: qué fuente de información o qué técnica se puede utilizar para extraer la información.

Se han clasificado los indicadores en diez ámbitos, cada uno de los cuales se desarrolla en el apartado correspondiente.

Estos ámbitos son:

1. Adopción por parte de la dirección de una gestión organizativa que tiene en cuenta la igualdad de oportunidades.
2. Participación e implicación del personal de la empresa en el desarrollo de acciones en favor de la igualdad de oportunidades.
3. Uso no discriminatorio en el lenguaje y la comunicación corporativa.
4. Participación igualitaria de mujeres y hombres en los puestos de trabajo de la empresa.
5. Presencia de mujeres en cargos directivos o de responsabilidad.
6. Medidas implantadas para mejorar la compatibilidad de la vida personal y laboral.
7. Adopción de medidas de prevención de salud y riesgos laborales con perspectiva de género.
8. Igualdad retributiva entre mujeres y hombres.
9. Condiciones laborales igualitarias para mujeres y hombres.
10. Promoción de medidas de gestión de la movilidad que permitan un acceso igualitario de las mujeres y los hombres en el puesto de trabajo.

A continuación, se detallan los indicadores para cada uno de los diez ámbitos considerados. Para cada uno de los indicadores se especifica su clasificación: básico o avanzado, así como las orientaciones para medirlo.

Ámbito 1.

Adopción por parte de la dirección de una gestión organizativa que tiene en cuenta la igualdad de oportunidades

Este ámbito hace referencia a la concienciación, sensibilización y compromiso de la dirección de la empresa con la igualdad de oportunidades. Evalúa el nivel de compromiso en función del grado de implantación de políticas y acciones relacionadas con la igualdad de oportunidades.

En este sentido, una empresa mostrará un mayor compromiso con la igualdad de oportunidades si, además de tener un plan de igualdad, destina unos recursos materiales y humanos y asigna un presupuesto para implantar las acciones. A la vez que establece un calendario para su ejecución y realiza un seguimiento de su eficacia.

El ámbito 1 pretende valorar el reconocimiento interno y externo como empresa impulsora de políticas de equidad. Éste incluye los premios, las distinciones o las acreditaciones que haya obtenido la empresa por parte de una institución externa. O bien si la empresa contribuye a sensibilizar y alcanzar la igualdad de oportunidades en la sociedad a través de su ejemplo con la relación con las empresas proveedoras, las empresas externas o subcontratadas, su clientela y su entorno.

Los indicadores de este ámbito deben permitir valorar la incorporación sistemática de la perspectiva de género en las políticas, la toma de decisiones y las actividades llevadas a cabo en la empresa. A través de estos indicadores se quiere valorar si la dirección promueve unos valores y una cultura de equidad y el grado de integración de la igualdad de oportunidades en la estrategia y la cultura de la organización.

El conjunto de indicadores que se propone en este ámbito se tendrá que adaptar al punto de partida de la empresa, a su dimensión y a los recursos que se pueden destinar.

Indicador	Básico / Avanzado	Orientaciones para medir el indicador
Existencia en la empresa de un plan de igualdad.	Básico	Sí / No
Presupuesto específico asignado al diseño y a la implementación de medidas de igualdad.	Básico	Cuantía
Existencia en la empresa de la figura de agente de igualdad.	Avanzado	Sí / No
Horas de dedicación mensuales por parte del personal de la plantilla a la promoción de la igualdad según categoría profesional y sexo.	Avanzado	<ul style="list-style-type: none"> · Número de horas por categoría profesional · Número de horas por sexo
Acciones desarrolladas para el fomento de una cultura empresarial basada en la igualdad de oportunidades.	Avanzado	<ul style="list-style-type: none"> · Número de acciones · Enumerar las acciones
Referencias a la igualdad de oportunidades en la documentación corporativa de la empresa.	Avanzado	Revisión documentación
Existencia de un plan de responsabilidad social que incorpora la igualdad de oportunidades.	Avanzado	Revisión documentación
Acciones implementadas de responsabilidad social en materia de igualdad.	Avanzado	<ul style="list-style-type: none"> · Número de acciones · Enumerar las acciones
Acciones publicitarias de las acciones de responsabilidad social en materia de igualdad.	Avanzado	<ul style="list-style-type: none"> · Número de acciones · Enumerar las acciones
Referencias a la igualdad de oportunidades en las líneas estratégicas de la empresa.	Básico	Revisión documentación

Propuesta de indicadores

Medidas adoptadas por parte de la empresa que van más allá de las que exige la normativa.	Básico	Revisión documentación
Apoyo económico externo para el desarrollo de medidas de igualdad según la organización impulsora.	Avanzado	Cuantía
Apoyo metodológico o técnico externo para el desarrollo de medidas de igualdad, según tipo de apoyo, organización de apoyo y coste, si se tercia.	Avanzado	Sí / No
Reconocimientos públicos en materia de igualdad de oportunidades según tipo: premios, distinciones, reconocimientos de buenas prácticas o de empresa experta en igualdad.	Avanzado	· Número de reconocimientos · Enumeración de los reconocimientos
Participación como empresa que promueve la igualdad en conferencias, jornadas o intercambio de experiencias en materia de igualdad.	Avanzado	· Número de actos · Enumeración de los actos
Acciones del plan de igualdad implementadas.	Avanzado	· Número de acciones · Enumerar las acciones
Realización de una diagnosis de situación sobre la igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres en la empresa.	Avanzado	Sí / No
Acciones correctoras de desigualdad para todos los puntos débiles detectados en la diagnosis.	Avanzado	· Número de acciones · Enumerar las acciones
Mecanismos de seguimiento y control de la ejecución de las acciones.	Avanzado	· Número de mecanismos · Enumerar mecanismos
Existencia de una Comisión de igualdad de oportunidades en la empresa.	Básico	Sí / No
Representación equilibrada en la Comisión de igualdad de oportunidades de todas las áreas y departamentos de la empresa.	Básico	· Enumerar las personas y departamento

Representación equilibrada de mujeres y hombres en la Comisión de igualdad de oportunidades.	Básico	· Enumerar las personas
Criterios de responsabilidad social en materia de igualdad de oportunidades en la contratación a empresas proveedoras y/o colaboradoras.	Avanzado	· Sí / No · Enumerar criterios
Porcentaje de empresas colaboradoras y/o proveedoras que incorporan medidas de responsabilidad social y de igualdad de oportunidades.	Avanzado	Cuestionarios, encuestas, entrevistas, etc.
Percepción de las personas trabajadoras respecto al compromiso de la dirección con relación a la igualdad de oportunidades según sexo, área y antigüedad.	Básico	Cuestionarios, encuestas, entrevistas, etc.
Percepción de discriminación por sexo por parte de las personas trabajadoras según sexo, área y antigüedad.	Básico	Cuestionarios, encuestas, entrevistas, etc.
Percepción de discriminación por sexo por parte de la representación sindical según sexo.	Básico	Cuestionarios, encuestas, entrevistas, etc.

Ámbito 2.

Participación e implicación del personal de la empresa en el desarrollo de acciones a favor de la igualdad de oportunidades

Los indicadores de este ámbito miden el grado de compromiso, participación e implicación en la igualdad real de oportunidades en todo el personal y en todos los niveles de la empresa.

Se pretende valorar si la política de igualdad de oportunidades, sus objetivos, principios y valores han sido comunicados a todas las personas de la organización y si todo el personal está correctamente informado de las acciones llevadas a cabo en este ámbito.

Paralelamente, se quiere valorar si la empresa ha puesto en marcha acciones de formación de toda la plantilla en la temática de la igualdad de oportunidades, en especial de la representación sindical. A su vez, se valora si existen mecanismos que fomenten la participación de todo el personal en la promoción de la igualdad de oportunidades y permitan recoger las propuestas realizadas.

Indicador	Básico / Avanzado	Orientaciones para medir el indicador
Perfil del agente para la igualdad con la formación específica requerida.	Básico	· Titulación · Experiencia ³
Mecanismos de participación de las personas trabajadoras en la política de igualdad de oportunidades de la empresa.	Básico	· Número de mecanismos · Enumerar mecanismos
Mecanismos de participación de la representación sindical en la política de igualdad de oportunidades de la empresa.	Básico	· Número de mecanismos · Enumerar mecanismos
Uso de los mecanismos de participación en la política de igualdad de oportunidades en la empresa por parte de las personas trabajadoras.	Avanzado	· Observación · Cuestionarios, encuestas, entrevistas, etc.
Mecanismos para garantizar que toda la plantilla pueda acceder a los canales de participación.	Avanzado	· Número de mecanismos · Enumerar mecanismos
Acciones informativas a la plantilla sobre la igualdad de oportunidades en la empresa.	Básico	· Número de acciones · Enumerar las acciones
Horas de las acciones informativas dirigidas a la plantilla sobre la igualdad de oportunidades.	Básico	Número de horas
Acciones informativas a la representación de las personas trabajadoras.	Básico	· Número de acciones · Enumerar las acciones
Horas de las acciones informativas a la representación de las personas trabajadoras.	Básico	Número de horas

3.

La ORDEN TRE/318/2007, de 31 de agosto, por la cual se establecen las bases reguladoras de las subvenciones destinadas a la promoción de la figura del Agente para la igualdad de oportunidades entre las mujeres y los hombres en las empresas de 100 o más personas trabajadoras, establece que debe disponer de titulación universitaria, de grado medio o superior, y de formación específica en materia de género o experiencia consistente en la acreditación de un mínimo de 600 horas en alguna actividad relacionada con temas de igualdad de oportunidades.

Propuesta de indicadores

Mecanismos que garantizan que la información llega a toda la organización.	Básico	<ul style="list-style-type: none"> · Número de mecanismos · Enumerar mecanismos
Acciones formativas en materia de igualdad de oportunidades a las personas trabajadoras.	Avanzado	<ul style="list-style-type: none"> · Número de acciones · Enumerar las acciones
Horas de formación en materia de igualdad de oportunidades a las personas trabajadoras.	Avanzado	Número de horas
Número de reuniones trimestrales de la Comisión de igualdad.	Básico	Número de reuniones
Participación de la representación de las personas trabajadoras en la selección de los miembros de la Comisión de igualdad.	Básico	Sí / No
Acciones ejecutadas a partir de las propuestas realizadas por la Comisión de igualdad de oportunidades.	Avanzado	<ul style="list-style-type: none"> · Número de acciones · Enumerar las acciones
Acciones de información a la plantilla sobre el desarrollo y los resultados del Plan de igualdad.	Avanzado	<ul style="list-style-type: none"> · Número de acciones · Enumerar las acciones
Acciones de información a la representación de las personas trabajadoras sobre el desarrollo y los resultados del Plan de igualdad.	Avanzado	<ul style="list-style-type: none"> · Número de acciones · Enumerar las acciones
Acciones ejecutadas a partir de las propuestas realizadas para las personas trabajadoras en materia de igualdad de oportunidades.	Avanzado	<ul style="list-style-type: none"> · Número de acciones · Enumerar las acciones
Grado de conocimiento de las medidas de igualdad por parte de las personas trabajadoras.	Básico	Cuestionarios, encuestas, entrevistas, etc.

Ámbito 3.

Uso no discriminatorio en el lenguaje y la comunicación corporativa

Este ámbito estudia y evalúa la comunicación interna y externa de la empresa en materia de igualdad de oportunidades, con la utilización de un lenguaje no discriminatorio en la documentación escrita y en la comunicación oral.

Los indicadores de este ámbito miden el grado en que la organización hace visible a las mujeres y su contribución a los resultados y al éxito organizativo.

También se pretende valorar la neutralidad en la imagen que proyecta la organización, tanto a nivel interno como externo, en los diferentes actos y reuniones, así como en la publicidad que hace la empresa de sus productos.

Indicador	Básico / Avanzado	Orientaciones para medir el indicador
Existencia de un protocolo donde se establecen los criterios para una comunicación escrita y oral no sexista.	Básico	Sí / No
Existencia de un protocolo donde se establecen los criterios para una imagen externa (logotipos y publicidad) no sexista.	Básico	Sí / No
Incorporación de los criterios para el uso de un lenguaje no sexista en el Manual de estilo y/o planes de comunicación de la empresa.	Básico	Sí / No
Mecanismos que garantizan la comunicación escrita (interna y externa) se utiliza de forma no sexista.	Básico	<ul style="list-style-type: none"> · Número de mecanismos · Enumerar mecanismos

Propuesta de indicadores

Mecanismos que garantizan que la comunicación oral se utiliza de forma no sexista.	Básico	<ul style="list-style-type: none"> · Número de mecanismos · Enumerar mecanismos
Mecanismos que garantizan una imagen corporativa y publicidad no sexista.	Básico	<ul style="list-style-type: none"> · Número de mecanismos · Enumerar mecanismos
Existencia de un plan de comunicación o mecanismos de difusión de las ofertas laborales que permitan una representación equilibrada de mujeres y hombres que se presentan a los procesos de selección de personal.	Avanzado	Sí / No
Utilización no sexista del lenguaje oral y escrito en los procesos de selección de personal y la descripción de los puestos de trabajo.	Básico	<ul style="list-style-type: none"> · Revisión de documentación · Observación
Visibilidad de las mujeres en los instrumentos de comunicación de las empresas (web, intranet y revista interna de la empresa).	Básico	Revisión instrumentos de documentación
Los regalos y los artículos de promoción de la empresa son adecuados para mujeres y hombres.	Avanzado	Observación
Percepción de las personas trabajadoras del uso no sexista en la comunicación interna y externa de la empresa.	Básico	Cuestionarios, encuestas, entrevistas, etc.
Conocimiento por parte de toda la plantilla de los criterios de lenguaje y no comunicación no sexista.	Básico	Cuestionarios, encuestas, entrevistas, etc.

Ámbito 4.

Participación igualitaria de mujeres y hombres en los lugares de trabajo de la empresa

Con los indicadores que se incluyen en este ámbito se pretende, por un lado, analizar en qué medida las mujeres y los hombres participan de manera igualitaria en todos los puestos de trabajo y niveles de la empresa, considerando que el equilibrio se alcanza cuando los dos sexos tienen una representación entre el 40 y el 60 por ciento del total de las personas trabajadoras. Por otro lado, se analiza si los procesos que la empresa aplica en el momento de cubrir un puesto de trabajo garantizan la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Cuando se analiza el porcentaje en una unidad, hay que tener en cuenta el porcentaje de mujeres entre el conjunto de todas las personas que podrían formar parte de esta unidad. Por ejemplo, si nos encontramos con una empresa feminizada, con un 80 por ciento de mujeres, el porcentaje de mujeres en todos los departamentos y niveles organizativos debería de estar próximo a este 80 por ciento.

Finalmente, hay que tener presente que parte de las desigualdades que se pueden dar en una empresa, pueden explicarse por las desigualdades existentes en la sociedad. Así, el hecho de que haya diferencias significativas entre el tipo de formación de mujeres y hombres, puede tener una influencia bastante significativa en la composición de la plantilla de una empresa (por ejemplo, que en el departamento de ingeniería de una empresa la mayoría de personas trabajadoras sean hombres). Es evidente, que en estos casos, la empresa deberá hacer un esfuerzo todavía más grande para alcanzar niveles igualitarios de participación.

En este ámbito también se pretende valorar su grado de igualdad de oportunidades en los procesos de selección, tanto en lo que hace referencia a su diseño como a su implementación.

Propuesta de indicadores

Indicador	Básico / Avanzado	Orientaciones para medir el indicador
Mecanismos de recogida y sistematización de datos segregados por sexo de la plantilla por categoría laboral, área o departamento de trabajo.	Básico	<ul style="list-style-type: none"> · Número de mecanismos · Enumerar mecanismos
Existencia de una definición de los puestos de trabajo según las competencias técnicas, profesionales y formativas que omiten otras características que no son imprescindibles para el puesto de trabajo y que pueden inducir a algún tipo de discriminación (disponibilidad horaria, posibilidad de viajar...).	Básico	Revisión de la documentación
Existencia de una denominación neutra de cada puesto de trabajo (que no tenga ninguna connotación que los marque o predetermine como adecuados o dirigidos a mujeres u hombres exclusivamente).	Básico	Revisión de la documentación
Utilización de técnicas de selección neutras y que omitan la información personal (estado civil, cargas familiares, etc.).	Básico	<ul style="list-style-type: none"> · Revisión de la documentación · Observación
Número de personas en la empresa según sexo y porcentaje comparativo mujeres-hombres.	Básico	Revisión de las bases de datos de la empresa
Número de personas en cada categoría profesional, según sexo y porcentaje comparativo mujeres-hombres.	Básico	Revisión de las bases de datos de la empresa
Número de personas en cada área o departamento, por sexo y porcentaje comparativo mujeres-hombres.	Básico	Revisión de las bases de datos de la empresa

Número de personas contratadas en el último año, por sexo y porcentaje comparativo mujeres-hombres.	Básico	Revisión de las bases de datos de la empresa
Número de personas contratadas según categoría profesional, por sexo y porcentaje comparativo mujeres-hombres.	Básico	Revisión de las bases de datos de la empresa
Número de personas en la empresa que pertenecen a colectivos con especiales dificultades de inserción, según sexo y porcentaje comparativo mujeres-hombres.	Básico	Revisión de las bases de datos de la empresa
Diferencia entre número de personas que se presentan al proceso de selección y personas contratadas, según sexo, categoría laboral y área o departamento de trabajo, y porcentaje comparativo mujeres-hombres.	Básico	Revisión de las bases de datos de la empresa
Mecanismos para garantizar la igualdad de oportunidades y la no discriminación por razón de sexo en los procesos de selección de personal.	Avanzado	<ul style="list-style-type: none"> · Número de mecanismos · Enumerar mecanismos
Acciones positivas para alcanzar una presencia equilibrada de mujeres y hombres en las diferentes categorías laborales, áreas o departamentos.	Avanzado	<ul style="list-style-type: none"> · Número de acciones · Enumerar las acciones
Número de mujeres que se han beneficiado de las acciones positivas para alcanzar una presencia equilibrada en las diferentes áreas o departamentos de la empresa.	Avanzado	Revisión de las bases de datos de la empresa
Existencia de un protocolo de selección del personal con criterios claros, objetivos y transparentes que eviten la discriminación por sexo.	Avanzado	Revisión de documentación

Propuesta de indicadores

Existencia de formularios de selección del personal con criterios claros, objetivos y transparentes que eviten la discriminación por sexo.	Avanzado	Revisión de documentación
Miembros del equipo de selección según sexo.	Básico	Número de personas distribuidas por sexo
Existencia de mecanismos que garanticen los conocimientos y/o experiencia en técnicas de selección no discriminatoria por parte del equipo de selección.	Básico	<ul style="list-style-type: none">· Número de mecanismos· Enumerar mecanismos
Percepción de las personas trabajadoras de barreras de acceso a determinadas áreas o departamentos.	Básico	Cuestionarios, encuestas, entrevistas, etc.

Ámbito 5.

Presencia de mujeres en cargos directivos de responsabilidad

Este ámbito pretende analizar la posición que ocupan las mujeres en la organización y la distribución del personal en los diferentes niveles de responsabilidad. Se trata de valorar si la empresa desagrega de forma sistemática la información del personal por sexos y niveles jerárquicos. Y también de comprobar que las mujeres están representadas en todos los niveles y categorías profesionales de la organización.

También se valora la proporción de mujeres que hay en cada uno de los niveles de la empresa y la proporción de mujeres en el comité de dirección, en el consejo de administración, en los cargos directivos e intermedios y en la representación sindical.

Por otro lado, se mide el desarrollo de las personas en la organización, el aprovechamiento y la gestión de todo el potencial, desde el acceso hasta el desarrollo profesional y la promoción de todo el personal sin exclusiones.

Finalmente, se valora en qué grado la organización facilita y promueve el desarrollo profesional, así como la mejora de las competencias de todo su personal y si potencia y fomenta, con medidas concretas, la promoción de las mujeres en cargos de responsabilidad o en categorías profesionales de nivel más alto.

Propuesta de indicadores

Indicador	Básico / Avanzado	Orientaciones para medir el indicador
Mecanismos de recogida y sistematización de datos segregados por sexo de la plantilla por cargos directivos.	Básico	<ul style="list-style-type: none"> · Número de mecanismos · Enumerar mecanismos
Cargos de responsabilidad de la empresa según nivel directivo y sexo. Total y porcentajes comparativos mujeres-hombres.	Básico	Revisión de las bases de datos de la empresa
Cargos de responsabilidad según nivel directivo y antigüedad por sexo. Total y porcentajes comparativos mujeres-hombres.	Básico	Revisión de las bases de datos de la empresa
Cargos de responsabilidad según nivel de estudios por sexo. Total y porcentajes comparativos mujeres-hombres.	Básico	Revisión de las bases de datos de la empresa
Cargos directivos por nivel directivo según antigüedad en el cargo por sexo.	Básico	Revisión de las bases de datos de la empresa
Porcentaje de mujeres y porcentaje de hombres con cargos directivos respecto al total de la plantilla.	Básico	Revisión de las bases de datos de la empresa
Porcentaje de mujeres y porcentaje de hombres con cargos directivos respecto al total de los cargos directivos.	Básico	Revisión de las bases de datos de la empresa
Porcentaje de mujeres con cargos directivos respecto al total de mujeres de la plantilla.	Básico	Revisión de las bases de datos de la empresa
Porcentaje de hombres con cargos directivos respecto al total de hombres de la plantilla.	Básico	Revisión de las bases de datos de la empresa

Acciones positivas para promover la presencia equilibrada de mujeres y hombres en cargos directivos.	Avanzado	<ul style="list-style-type: none"> · Número de acciones · Enumerar las acciones
Mecanismos de promoción profesional que garantizan la igualdad de oportunidades y la no discriminación por sexo (formación, <i>coaching</i> , <i>mentoring</i> , etc.).	Avanzado	<ul style="list-style-type: none"> · Número de acciones · Enumerar las acciones
Número de personas que han solicitado permisos y ayudas para participar en cursos de formación por sexos y porcentaje comparativo mujeres-hombres.	Básico	Revisión de las bases de datos de la empresa
Número de personas al que se ha concedido permisos y ayudas para participar en cursos de formación por sexos y porcentaje comparativo mujeres-hombres.	Básico	Revisión de las bases de datos de la empresa
Número de personas participantes en acciones para la promoción profesional desglosado por sexo.	Básico	Revisión de las bases de datos de la empresa
Mecanismos que garantizan los conocimientos y/o experiencia por parte de la dirección de sistemas de promoción no discriminatorios.	Avanzado	<ul style="list-style-type: none"> · Número de mecanismos · Enumerar mecanismos
Número de personas contratadas para ocupar un cargo directivo según sexo y porcentaje comparativo mujeres-hombres.	Básico	Revisión de las bases de datos de la empresa
Número de personas que han participado en procesos de selección para ocupar un cargo directivo por sexo y porcentaje.	Básico	Revisión de las bases de datos de la empresa

Propuesta de indicadores

Número de personas que han sido promocionadas en el último año según sexo. Totales y porcentajes comparativos mujeres-hombres.	Básico	Revisión de las bases de datos de la empresa
Número de personas que han dejado un cargo directivo, desglosado por causa, nivel de dirección y sexo. Totales y porcentajes comparativos mujeres-hombres.	Básico	<ul style="list-style-type: none">· Revisión de las bases de datos de la empresa· Cuestionarios, encuestas, entrevistas, etc.
Percepción de las personas trabajadoras respecto a la igualdad de oportunidades en el acceso a los cargos de responsabilidad.	Básico	Cuestionarios, encuestas, entrevistas, etc.
Conocimiento de las vacantes en cargos de responsabilidad por parte de toda la plantilla.	Básico	Cuestionarios, encuestas, entrevistas, etc.

Ámbito 6.

Medidas implantadas para mejorar la compatibilidad de la vida personal y laboral

Los indicadores incluidos en este ámbito valoran las medidas que desarrolla la empresa para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las trabajadoras y de los trabajadores.

El objetivo del ámbito 6 es comprobar si las personas en todos los ámbitos, en todas las categorías y en todos los niveles de la empresa tienen la posibilidad de conciliar el trabajo con la vida personal y familiar.

Se trata de mirar en qué grado la empresa propone medidas y acciones que facilitan la conciliación, si esta conciliación forma parte de la cultura organizativa y si se da el equilibrio entre mujeres y hombres que utilizan estas medidas.

Indicador	Básico / Avanzado	Orientaciones para medir el indicador
Existencia en la empresa de un plan de conciliación.	Básico	Sí / No
Medidas y servicios para facilitar la compatibilidad del tiempo laboral y personal (jornada continuada, horario flexible, reducción de la jornada, etc.).	Básico	<ul style="list-style-type: none"> · Número de medidas y servicios · Enumerar medidas y servicios
Medidas y servicios que amplíen el marco legislativo de referencia para facilitar la compatibilidad o conciliación del tiempo laboral y personal.	Avanzado	<ul style="list-style-type: none"> · Número de medidas y servicios · Enumerar medidas y servicios
Las medidas destinadas a facilitar la compatibilidad entre tiempo laboral y personal van dirigidas a todo el personal: mujeres y hombres de todos los niveles jerárquicos.	Básico	Sí / No

Propuesta de indicadores

Las medidas destinadas a compatibilizar el tiempo laboral y personal son conocidas por toda la plantilla.	Básico	Cuestionarios, encuestas, entrevistas, etc.
Las medidas de gestión del tiempo establecidas por la organización son utilizadas por ambos sexos.	Básico	· Revisión bases de datos de la empresa · Cuestionarios, encuestas, entrevistas, etc.
La conciliación de la vida personal y laboral forma parte de la cultura organizativa de la empresa.	Básico	Revisión de la documentación
La dirección de la empresa ha asumido la conciliación a nivel personal y utiliza las medidas existentes actuando como modelo para el resto de la plantilla.	Básico	Cuestionarios, encuestas, entrevistas, etc.
Personas con horario flexible y porcentaje comparativo entre mujeres y hombres.	Básico	Revisión de las bases de datos de la empresa
Existencia de bancos de horas a disposición de la plantilla.	Avanzado	Revisión de la documentación
Número de personas que utilizan el banco de horas por sexo y porcentaje comparativo entre mujeres y hombres.	Avanzado	Revisión de las bases de datos de la empresa
Posibilidad de teletrabajo.	Avanzado	Revisión de la documentación
Número de personas que utilizan el teletrabajo por sexo y porcentaje comparativo entre mujeres y hombres.	Avanzado	Revisión de las bases de datos de la empresa
Existencia de servicios a las personas que faciliten la compatibilización del tiempo laboral y personal (tickets guardería, ticket restaurante, comedor de empresa, servicios de salud, guardería de empresa, etc.).	Básico	· Número de servicios · Enumerar servicios

Realización de reuniones dentro del horario laboral habitual.	Básico	Número de reuniones en horario laboral habitual y fuera del horario laboral
Número de personas que se acogen a permisos por adopción o nacimiento por sexo y porcentaje comparativo entre mujeres y hombres.	Básico	Revisión de las bases de datos de la empresa
Número de mujeres y hombres que se han acogido a los derechos de cuidado de hijos, hijas y familiares dependientes.	Básico	Revisión de las bases de datos de la empresa
Porcentaje de mujeres y hombres por categorías y edad que se han acogido a los derechos de cuidado de hijos, hijas y familiares dependientes.	Básico	Revisión de las bases de datos de la empresa
Número de hombres que han hecho uso de la baja por maternidad y porcentaje por departamentos y categorías.	Avanzado	Revisión de las bases de datos de la empresa
Número de hombres que se han acogido al permiso de paternidad por departamentos y categorías.	Básico	Revisión de las bases de datos de la empresa
Existe la posibilidad de acceder a formación por parte de las personas acogidas a permisos.	Básico	Revisión de las bases de datos de la empresa
Número de mujeres y hombres que se han acogido a excedencias por tipos de excedencia, categoría profesional y porcentaje comparativo entre mujeres y hombres.	Básico	Revisión de las bases de datos de la empresa
Existe la posibilidad de acceder a formación por parte de las personas acogidas a excedencias.	Básico	Revisión de las bases de datos de la empresa
La empresa cubre en todos los casos los puestos de trabajo de personas con excedencia.	Avanzado	Revisión de las bases de datos de la empresa

Propuesta de indicadores

Número de mujeres y hombres que se han acogido a permisos remunerados por tipos de permiso, categoría laboral y porcentaje comparativo entre mujeres y hombres.	Básico	Revisión de las bases de datos de la empresa
Número de mujeres y hombres que se han acogido a permisos no remunerados por tipos de permiso, categoría laboral y porcentaje comparativo entre mujeres y hombres.	Básico	Revisión de las bases de datos de la empresa
Número de personas que antes de llegar a la empresa hacen acompañamiento de personas (niños/as, personas mayores, etc.), desglosado por sexo y porcentaje comparativo entre mujeres y hombres.	Avanzado	Cuestionarios, encuestas, entrevistas, etc.
Número de personas que antes de acabar la jornada laboral hacen acompañamiento de personas (niños/as, personas mayores, etc.), desglosado por sexo y porcentaje comparativo entre mujeres y hombres.	Avanzado	Cuestionarios, encuestas, entrevistas, etc.
Número de horas diarias que dedican las personas de la empresa a realizar labores domésticas y de cuidado fuera de la jornada laboral, desglosado por sexo y porcentaje comparativo entre mujeres y hombres.	Avanzado	Cuestionarios, encuestas, entrevistas, etc.
Número de horas diarias que dedican las personas de la empresa a actividades de ocio fuera de la jornada laboral, desglosado por sexo y porcentaje comparativo entre mujeres y hombres.	Avanzado	Cuestionarios, encuestas, entrevistas, etc.
Número de horas diarias que dedican las personas de la empresa a formación fuera de la jornada laboral, desglosado por sexo y porcentaje comparativo entre mujeres y hombres.	Avanzado	Cuestionarios, encuestas, entrevistas, etc.

Ámbito 7.

Adopción de medidas de prevención de salud y riesgos laborales con perspectiva de género

El objetivo de los indicadores de este ámbito consiste en valorar el grado en que la empresa ha incorporado la perspectiva de género en la vigilancia y promoción de la salud de sus recursos humanos.

El ámbito 7 mide hasta qué punto la empresa ha evaluado con perspectiva de género los riesgos de cada puesto de trabajo. Asimismo, analiza si la empresa dispone de un protocolo de vigilancia de la salud y de datos de accidentes y de enfermedades profesionales desagregadas por sexo.

También valora si la empresa dispone de un protocolo de actuación para prevenir, detectar y actuar en casos de acoso sexual y/o por razón de sexo.

Indicador	Básico / Avanzado	Orientaciones para medir el indicador
Existen datos sobre salud laboral de la empresa desgregados por sexo.	Básico	<ul style="list-style-type: none"> · Revisión de las bases de datos · Revisión documentación
Existe un plan de seguridad y salud laboral que tenga en cuenta la especificidad de las mujeres y los hombres en la definición, la prevención y la evaluación de los riesgos laborales.	Básico	Revisión documentación
Se han adaptado las condiciones de trabajo teniendo en cuenta que los riesgos pueden ser diferentes en función del sexo de las personas.	Básico	<ul style="list-style-type: none"> · Observación · Revisión documentación · Cuestionarios, encuestas, entrevistas, etc.

Propuesta de indicadores

Número de accidentes que han tenido lugar dentro de la empresa según la gravedad por sexo y porcentaje comparativo entre mujeres y hombres.	Básico	Revisión de las bases de datos de la empresa
Número de accidentes que han tenido lugar dentro de la empresa según tipología de riesgo (seguridad, higiene, ergonomía y psicosociales) por sexo y porcentaje comparativo entre mujeres y hombres.	Básico	Revisión de las bases de datos de la empresa
Número de accidentes que han tenido lugar dentro de la empresa por tipología de agentes contaminantes (físico, químico, biológico) por sexo y porcentaje comparativo entre mujeres y hombres.	Básico	Revisión de las bases de datos de la empresa
Se tiene en cuenta la influencia de la situación social y familiar de las mujeres y de los hombres para establecer las medidas de prevención de la salud y riesgos laborales.	Básico	<ul style="list-style-type: none"> · Revisión documentación · Cuestionarios, encuestas, entrevistas, etc.
En el caso de que la empresa tenga un comité de seguridad y salud, hay una representación paritaria de hombres y mujeres.	Básico	Número de mujeres y hombres del comité
Existen medidas específicas para prevenir el acoso sexual y por razón de sexo en la empresa (acciones formativas, códigos de buenas prácticas y campañas de sensibilización).	Básico	Revisión documentación
La empresa ha realizado una declaración institucional donde explicita su compromiso para la erradicación y prevención del acoso sexual y el acoso por razón de sexo.	Básico	Revisión documentación
Existe un protocolo para prevenir, detectar y actuar en casos de acoso sexual y por razón de sexo en el trabajo.	Básico	Revisión documentación

Existen canales para recoger denuncias o reclamaciones en caso de conocer o ser víctima de acoso sexual y por razón de sexo en el trabajo.	Básico	<ul style="list-style-type: none"> · Revisión documentación · Cuestionarios, encuestas, entrevistas, etc.
Están perfectamente identificadas las personas responsables de atender a las que formulen una queja o denuncia en el ámbito del acoso sexual y por razón de sexo.	Básico	<ul style="list-style-type: none"> · Revisión documentación · Cuestionarios, encuestas, entrevistas, etc.
Las personas que atienden las quejas están formadas para la labor que cumplen.	Básico	<ul style="list-style-type: none"> · Revisión documentación · Cuestionarios, encuestas, entrevistas, etc.
Se hace un tratamiento reservado de las denuncias de hecho que puedan ser constitutivos de acoso sexual y por razón de sexo.	Básico	<ul style="list-style-type: none"> · Revisión documentación · Cuestionarios, encuestas, entrevistas, etc.
Dispone de un código de buenas prácticas para evitar el acoso sexual y por razón de sexo.	Básico	Revisión documentación
Se ha realizado difusión y campañas informativas de este código de buenas prácticas.	Avanzado	<ul style="list-style-type: none"> · Revisión documentación · Cuestionarios, encuestas, entrevistas, etc.
En cumplimiento de la normativa, en cuántas ocasiones ha informado la representación sindical del personal a la dirección de la empresa de las conductas o comportamientos de que tengan conocimiento o que puedan propiciar el acoso sexual y por razón de sexo.	Avanzado	<ul style="list-style-type: none"> · Revisión documentación · Cuestionarios, encuestas, entrevistas, etc.
Número de casos de acoso sexual y por razón de sexo en el último año.	Avanzado	<ul style="list-style-type: none"> · Revisión documentación · Cuestionarios, encuestas, entrevistas, etc.

Propuesta de indicadores

Existencia de baños y vestuarios diferenciados para hombres y mujeres.	Básico	Observación
Se tiene en cuenta la recomendación de la Guía ⁴ de no exponer a las mujeres a manipulación de cargas superiores a los 15 Kg.	Básico	· Observación · Cuestionarios, encuestas, entrevistas, etc.
Existen medidas específicas de prevención de riesgos laborales en el caso de mujeres embarazadas y en periodo de lactancia.	Básico	· Revisión documentación · Cuestionarios, encuestas, entrevistas, etc.
El cumplimiento del Art.18.1 de la Ley de PRL ⁵ se informa específicamente de los riesgos de la empresa en todo aquello que pueda afectar al embarazo y la lactancia, así como las medidas adoptadas para evitarlo.	Básico	· Revisión documentación · Cuestionarios, encuestas, entrevistas, etc.
Se tiene en cuenta la recomendación de la Guía ⁶ de mantener un listado específico de puestos de trabajo con riesgo para mujeres embarazadas o en periodo de lactancia.	Avanzado	Revisión documentación
En cumplimiento del Art.18.2 de la Ley de PRL ⁷ se consulta específicamente a las mujeres sobre las medidas adoptadas.	Avanzado	Cuestionarios, encuestas, entrevistas, etc.
Se incluyen en la formación en materia preventiva las situaciones de riesgo para el embarazo y la lactancia.	Avanzado	· Revisión documentación · Cuestionarios, encuestas, entrevistas, etc.
Se incluyen en los planes y medidas de emergencias la presencia de trabajadoras embarazadas o de mujeres con las mismas condiciones ajenas a la empresa.	Avanzado	Revisión documentación

4.

Guía técnica para la evaluación y prevención de los riesgos relativos a la manipulación manual de cargas (INSHT).

5.

Artículo 18. Información, consulta y participación de los trabajadores

1. Con el fin de cumplir el deber de protección establecido en esta Ley, el empresario debe adoptar las medidas adecuadas para que el personal trabajador reciba todas las informaciones necesarias con relación a:

- a) Los riesgos para la seguridad y la salud del personal empleado en el trabajo, tanto los que afectan a la empresa en su conjunto como los que afectan a cada tipo de puesto de trabajo o función.
- b) Las medidas y las actividades de protección y prevención que se pueden aplicar a los riesgos indicados en el apartado anterior.
- c) Las medidas adoptadas de acuerdo con lo que dispone el artículo 20 de esta Ley. En las empresas que dispongan de representantes de los trabajadores/as, la información a la que se refiere este apartado debe ser facilitada por el empresario a los trabajadores/as mediante estos representantes; no obstante, cabe informar directamente a cada trabajador de los riesgos específicos que afectan a su lugar de trabajo o su función y de las medidas de protección y prevención aplicables a estos riesgos.

6.

Guía técnica para la evaluación y prevención de los riesgos relacionados con la exposición al ruido (INSHT).

7.

Artículo 18 . Información, consulta y participación de los trabajadores

2. El empresario debe consultar al personal trabajador y permitir la participación en el marco de todas las cuestiones que afecten a la seguridad y la salud en el trabajo, de acuerdo con lo dispone el capítulo 5 de esta Ley.

Los trabajadores tienen derecho a hacer propuestas al empresario, como también a los órganos de participación y representación previstos en el capítulo 5 de esta Ley, dirigidas a la mejora de los niveles de protección de la seguridad y la salud de la empresa.

Ámbito 8.

Igualdad retributiva entre mujeres y hombres

Este ámbito pretende valorar la política retributiva de la empresa y si se cumple el principio de igualdad retributiva, que establece que en puestos de trabajo iguales o de igual valor les corresponde igual retribución.

Asimismo, trata de comprobar la neutralidad en la denominación y valoración de los puestos de trabajo de la organización, y analiza la correcta asignación de puestos de trabajo en categorías profesionales y en niveles retributivos.

También ayuda a comprobar la transparencia en la política retributiva, desde la determinación de categorías laborales y retributivas hasta en la transparencia de salarios y otros beneficios sociales otorgados al personal. Finalmente, analiza si se producen diferencias retributivas entre mujeres y hombres, comprobando la proporción de mujeres y hombres en cada nivel retributivo⁸.

Indicador	Básico /	Orientaciones para medir el indicador
Existencia de mesas retributivas que incluyen todos los puestos de trabajo existentes en la empresa.	Básico	Revisión de la documentación
Transparencia de la política retributiva de la empresa y de la estructura salarial, incluyendo la definición y las condiciones de todos los elementos, pluses o complementos del sector o de la empresa.	Básico	Revisión de la documentación
Existencia de una definición clara, objetiva y neutra de los conceptos variables de las retribuciones.	Básico	Revisión de la documentación

Existencia de una delimitación del porcentaje de retribución variable sobre la retribución total.	Básico	Revisión de la documentación
Retribución anual media de las mujeres y de los hombres, desglosado por cada uno de los componentes salariales, así como por categoría profesional, por colectivo y por tipo de jornada (para comprobar que no se discrimina el personal a tiempo parcial se puede analizar la retribución/hora).	Básico	Revisión de las bases de datos de la empresa
Retribución en especies y gratificaciones (coche de empresa, regalos, etc.).	Básico	Revisión de las bases de datos de la empresa
Número de mujeres y de hombres y porcentajes por niveles retributivos.	Básico	Revisión de las bases de datos de la empresa
Porcentaje de mujeres respecto al total de mujeres de la empresa y porcentaje de hombres respecto al total de hombres de la empresa, por niveles retributivos.	Básico	Revisión de las bases de datos de la empresa
Existencia de una valoración de los puestos de trabajo en función de las labores realizadas y el nivel de responsabilidad.	Avanzado	Revisión de la documentación
Existencia de retribuciones asociadas a los resultados individuales o al tiempo de presencia.	Avanzado	Revisión de las bases de datos de la empresa

8.

Para realizar un análisis estadístico se puede utilizar el programa denominado ADSSE (Análisis de las Diferencias Salariales por Sexo en la Empresa), que permite detectar indicios de discriminación salarial a partir de las hojas de salario. Se puede conseguir el programa solicitándolo en el Instituto de la Mujer.

Propuesta de indicadores

<p>Número de mujeres y de hombres entre las personas a las que se les ha subido el salario en los últimos dos años y porcentaje comparativo entre mujeres y hombres.</p>	<p>Básico</p>	<p>Revisión de las bases de datos de la empresa</p>
<p>Porcentaje de mujeres respecto al total de mujeres de la empresa y porcentaje de hombres respecto al total de hombres de la empresa a los que se les ha subido el salario en los últimos dos años.</p>	<p>Básico</p>	<p>Revisión de las bases de datos de la empresa</p>
<p>Incremento salarial medio de las mujeres e incremento salarial medio de los hombres.</p>	<p>Básico</p>	<p>Revisión de las bases de datos de la empresa</p>
<p>Nombre de mujeres y de hombres acogidos a los beneficios sociales de la empresa: seguro médico, plan de pensiones, plan de jubilaciones, coche de empresa y porcentaje comparativo entre mujeres y hombres.</p>	<p>Avanzado</p>	<ul style="list-style-type: none"> · Revisión de las bases de datos de la empresa · Encuestas, entrevistas,

Ámbito 9.

Condiciones laborales igualitarias para mujeres y hombres

Este ámbito hace referencia a las condiciones laborales del personal y trata de detectar si hay discriminación por razón de sexo en el tipo de contrato y de jornada del personal.

También se comprueba si hay discriminación en la asignación de horarios, y si los criterios utilizados son neutros y no producen un efecto negativo sobre alguno de los colectivos de la organización.

Los indicadores del ámbito 9 valoran si se producen diferencias significativas entre mujeres y hombres en referencia a las jornadas laborales, tipos de contrato, horarios, etc. A su vez, comprueba si existe discriminación en las bajas y en los despidos.

También trata de valorar si la empresa ha adaptado las condiciones de trabajo, la asignación de recursos y los puestos de trabajo a las características de las mujeres y los hombres.

Indicador	Básico / Avanzado	Orientaciones para medir el indicador
Existen datos desagregados por sexos y por categoría profesional de las condiciones laborales: tipos de contrato, jornada y horarios, niveles, grupos y categorías profesionales.	Básico	<ul style="list-style-type: none"> Revisión de las bases de datos de la empresa Revisión de documentación
Se hacen públicos datos desagregados por sexos y por categoría laboral de las condiciones laborales: tipos de contrato, jornada y horarios.	Básico	Revisión de documentación
Número de mujeres y hombres con contrato laboral indefinido y porcentaje comparativo entre mujeres y hombres.	Básico	Revisión de las bases de datos de la empresa

Propuesta de indicadores

Porcentaje de mujeres con contrato laboral indefinido respecto al total de mujeres de la plantilla.	Básico	Revisión de las bases de datos de la empresa
Porcentaje de hombres con contrato laboral indefinido respecto al total de hombres de la plantilla.	Básico	Revisión de las bases de datos de la empresa
Número de mujeres y hombres con contrato laboral temporal y porcentaje comparativo entre mujeres y hombres.	Básico	Revisión de las bases de datos de la empresa
Porcentaje de mujeres con contrato laboral temporal respecto al total de mujeres de la plantilla.	Básico	Revisión de las bases de datos de la empresa
Porcentaje de hombres con contrato laboral temporal respecto al total de hombres de la plantilla.	Básico	Revisión de las bases de datos de la empresa
Número de mujeres y hombres con jornada completa y porcentaje comparativo entre mujeres y hombres.	Básico	Revisión de las bases de datos de la empresa
Porcentaje de mujeres con jornada completa respecto al total de mujeres de la plantilla.	Básico	Revisión de las bases de datos de la empresa
Porcentaje de hombres con jornada completa respecto al total de hombres de la plantilla.	Básico	Revisión de las bases de datos de la empresa
Número de mujeres y hombres con jornada reducida y porcentaje comparativo entre mujeres y hombres.	Básico	Revisión de las bases de datos de la empresa
Porcentaje de mujeres con jornada reducida respecto al total de mujeres de la plantilla.	Básico	Revisión de las bases de datos de la empresa
Porcentaje de hombres con jornada reducida respecto al total de hombres de la plantilla.	Básico	Revisión de las bases de datos de la empresa

Porcentaje de mujeres y hombres con jornada reducida con familiares dependientes (personas mayores, con discapacidad e hijos e hijas menores de 12 años).	Básico	Revisión de las bases de datos de la empresa
Porcentaje de mujeres y hombres con horario de noche, de festivos o de fines de semana.	Básico	Revisión de las bases de datos de la empresa
Número medio de horas extra trabajadas por las mujeres y los hombres en el último año y porcentaje comparativo entre mujeres y hombres.	Básico	Revisión de las bases de datos de la empresa
Número de mujeres y hombres que deben viajar por motivo de su trabajo y porcentaje comparativo entre mujeres y hombres.	Básico	<ul style="list-style-type: none"> · Revisión de las bases de datos de la empresa · Encuestas, entrevistas, cuestionarios, etc.
Número medio de días que han viajado las mujeres y los hombres en el último año.	Básico	<ul style="list-style-type: none"> · Revisión de las bases de datos de la empresa · Encuestas, entrevistas, cuestionarios, etc.
Número medio de noches que las mujeres pasan fuera de la vivienda habitual por viaje y número medio de noches por hombres.	Básico	<ul style="list-style-type: none"> · Revisión de las bases de datos de la empresa · Encuestas, entrevistas, cuestionarios, etc.
Mecanismos para la asignación de tipos de jornada y horarios, o que favorezcan a las personas que tienen a su cargo familiares dependientes (personas mayores, con discapacidad e hijos e hijas menores de 12 años).	Básico	<ul style="list-style-type: none"> · Número de mecanismos · Enumerar mecanismos
Medidas que incentiven que los hombres se acojan a la jornada reducida para cuidar a personas.	Avanzado	<ul style="list-style-type: none"> · Número de medidas · Enumerar medidas

Propuesta de indicadores

Número de personas con baja voluntaria, desglosado por sexo y categoría laboral y porcentaje comparativo entre mujeres y hombres.	Básico	Revisión de las bases de datos de la empresa
Número de personas despedidas, desglosado por sexo y categoría laboral y porcentaje comparativo entre mujeres y hombres.	Básico	Revisión de las bases de datos de la empresa
Número de personas a las que se les ha ofrecido acogerse a la jubilación anticipada, desglosado por sexo y categoría profesional y porcentaje comparativo.	Básico	Revisión de las bases de datos de la empresa
La asignación de espacios para mujeres y hombres (despachos, superficie, privacidad, tipo de iluminación, ventanas, temperatura, ruido, etc.) se hace con las mismas condiciones.	Avanzado	Observación
Adecuación de lugar de trabajo y de los espacios (salas, vestidores, lavabos, duchas, etc.) a las características y necesidades de las mujeres y los hombres.	Avanzado	Observación
En el caso de que el personal lleve uniforme, se ha diseñado especialmente para mujeres y para hombres teniendo en cuenta las diferencias físicas.	Básico	<ul style="list-style-type: none"> · Observación · Encuestas, entrevistas, cuestionarios, etc.
En el caso de que el personal lleve uniforme, se da a escoger a las mujeres la posibilidad de llevar falda y pantalón.	Básico	Encuestas, entrevistas, cuestionarios, etc.
Coste de la ropa de trabajo desgregado por sexo.	Básico	Revisión de las bases de datos de la empresa
Porcentaje de mujeres y de hombres que no han superado el periodo de prueba (después de una nueva contratación) en el último año.	Básico	Revisión de las bases de datos de la empresa

Ámbito 10.

Promoción de medidas de gestión de la movilidad que permitan un acceso igualitario de las mujeres y los hombres en el puesto de trabajo

Los indicadores del último ámbito analizan la existencia de medidas relacionadas con la movilidad en la empresa, la existencia de un plan de movilidad y la existencia de medidas que facilitan la accesibilidad en el puesto de trabajo.

Se valora la existencia de datos desglosados por sexo de los medios utilizados para todo el personal para llegar al puesto de trabajo, la distancia recorrida, la duración de los desplazamientos y el coste de transporte que ocasiona, con el fin de conocer si la movilidad puede ser un elemento discriminatorio que dificulta la presencia de mujeres en la empresa.

También se valora la existencia de medidas proporcionadas por la empresa para facilitar el acceso al puesto de trabajo y para favorecer un acceso en igualdad de oportunidades de todos los colectivos de la empresa.

Algunos indicadores de este ámbito pretenden evaluar las medidas propuestas por la empresa para evitar accidentes durante los desplazamientos en horario laboral o por razón de trabajo, para eliminar las barreras arquitectónicas y para adecuar correctamente los viales de acceso a la empresa.

Propuesta de indicadores

Indicador	Básico / Avanzado	Orientaciones para medir el indicador
Existencia de un plan de movilidad ⁹ en la empresa.	Avanzado	Revisión de documentación
Medidas relacionadas con la movilidad en la empresa y la accesibilidad en el puesto de trabajo.	Básico	<ul style="list-style-type: none"> · Número de medidas · Enumeración de las medidas
Al centro de trabajo de la empresa se puede llegar con facilidad en transporte público y transporte colectivo de la empresa.	Básico	<ul style="list-style-type: none"> · Observación · Encuestas, entrevistas, cuestionarios, etc.
Los horarios del transporte público que llega al centro de trabajo se adecuan a los horarios de los trabajadores y trabajadoras de la empresa.	Básico	<ul style="list-style-type: none"> · Observación · Encuestas, entrevistas, cuestionarios, etc.
Existe transporte colectivo de la propia empresa.	Básico	Sí / No
Número de personas que utilizan el transporte de la propia empresa, desglosado por categoría laboral y sexo y porcentaje comparativo entre mujeres y hombres.	Básico	Revisión de las bases de datos de la empresa.
Número de personas que utilizan el transporte privado, desglosado por categoría laboral y sexo y porcentaje comparativo entre mujeres y hombres.	Avanzado	Encuestas, entrevistas, cuestionarios, etc.

9.

Disposición Adicional Tercera.

Ley 9/2003 de 13 de junio de la movilidad y de las Directrices Nacionales de Movilidad.

En el plazo de tres años a partir de la entrada en vigor de esta Ley, el Gobierno, en colaboración con los ayuntamientos afectados, ha de elaborar un plan de movilidad específico para los polígonos industriales y las zonas de actividades económicas que cumplen las condiciones en cuanto a superficie y número de empresas y de trabajadores, que se determinen por reglamento. Este plan ha de crear la figura del gestor o gestora de la movilidad en cada una de estas áreas y ha de establecer un régimen de implantación y la financiación a cargo de las empresas que operen.

Número de personas que utilizan el transporte público, desglosado por categoría laboral y sexo y porcentaje comparativo entre mujeres y hombres.	Avanzado	Encuestas, entrevistas, cuestionarios, etc
Número de mujeres y hombres que no han aceptado un puesto de trabajo a causa de la dificultad de acceso, desglosado por categoría laboral y por sexo y porcentaje comparativo	Avanzado	Revisión documentación de selección de personal
Número de mujeres y hombres que han abandonado su puesto de trabajo a causa de la dificultad de acceso, desglosado por categoría laboral y por sexo y porcentaje comparativo entre mujeres y hombres.	Avanzado	<ul style="list-style-type: none"> · Revisión de las bases de datos de la empresa · Encuestas, entrevistas, cuestionarios, etc.
Media de Km. (día / semana) que realiza el personal para llegar al lugar de trabajo, desglosado por sexos.	Avanzado	Encuestas, entrevistas, cuestionarios, etc
Media de horas diarias que utiliza el personal para los desplazamientos de casa al lugar de trabajo, desglosado por sexos.	Avanzado	Encuestas, entrevistas, cuestionarios, etc
Número de plazas de aparcamiento asignadas a la plantilla por categoría profesional y sexo y porcentaje comparativo entre mujeres y hombres.	Básico	<ul style="list-style-type: none"> · Revisión de las bases de datos de la empresa · Encuestas, entrevistas, cuestionarios, etc.
Número de personas que se desplazan con el vehículo de la empresa, desglosado por departamento, categoría y nivel organizativo, así como por edad y sexo.	Básico	<ul style="list-style-type: none"> · Revisión de las bases de datos de la empresa · Encuestas, entrevistas, cuestionarios, etc.

Propuesta de indicadores

Número de accidentes laborales asociados a los desplazamientos en horario laboral, desglosado por sexos.	Avanzado	Encuestas, entrevistas, cuestionarios, etc.
Los viales de acceso a la empresa están correctamente señalizados e iluminados.	Básico	<ul style="list-style-type: none">· Observación· Encuestas, entrevistas, cuestionarios, etc.
Número de mujeres y hombres que se han promocionado vinculado a la movilidad geográfica, desglosado por departamento, categoría y nivel organizativo, así como por edad y sexo ¹⁰ .	Avanzado	<ul style="list-style-type: none">· Revisión de las bases de datos de la empresa· Encuestas, entrevistas, cuestionarios, etc.

10.

Entendemos por movilidad tanto los desplazamientos diarios del lugar de residencia al lugar de trabajo, como los desplazamientos por traslado del lugar de trabajo que puede motivar, o no, el traslado de la vivienda.

Glosario
Referencias
Bibliografía

Glosario

Este apartado contiene una selección de definiciones ordenadas alfabéticamente de los conceptos utilizados en esta publicación.

Acción correctora: medida de carácter obligatorio que tiene por objetivo corregir una situación de discriminación directa o indirecta. La discriminación es ilegal y, por tanto, estas medidas tienen carácter obligatorio.

Acción positiva: medida destinada a alcanzar la igualdad efectiva de oportunidades entre mujeres y hombres, otorgando ventajas concretas destinadas a facilitar el ejercicio de actividades profesionales o a evitar o compensar desventajas en sus carreras profesionales, eliminando los obstáculos que puedan impedir o dificultar el desarrollo profesional de las mujeres. Son acciones destinadas a eliminar estereotipos de género, a eliminar la segregación vertical y horizontal y a conciliar la vida personal y profesional.

Según la definición del Comité para la Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres del Consejo de Europa, la acción positiva es una estrategia destinada a establecer la igualdad de oportunidades a través de unas medidas que permitan contrastar o corregir aquellas discriminaciones que son el resultado de prácticas o de sistemas sociales. Estas medidas tienen carácter voluntario y temporal y pueden desaparecer en el momento en el que se haya logrado la igualdad real entre mujeres y hombres.

11.

Departamento de Trabajo e Industria, Generalitat de Catalunya, Orden TRI/423/2005 de 28 d'octubre de 2005.

Agente de igualdad¹¹: persona que profesionalmente realiza labores de análisis, intervención y evaluación de la realidad con relación a la igualdad de oportunidades. Sus funciones son las de diseño y políticas de igualdad de la organización.

12.

Artículo 7 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Acoso por razón de sexo¹²: comportamiento hacia otra persona en función de su sexo, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y crear un entorno intimidatorio, degradando, humillando, u ofensivo.

Acoso sexual: es la conducta verbal o física de carácter sexual u otros comportamientos fundamentales en el sexo que vulneran la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo y que son considerados ofensivos y no deseados por la víctima.

Evaluación del impacto según el género: análisis de las propuestas para saber si afectarán a las mujeres y a los hombres de forma directa, para adaptarlas, evitar los efectos discriminatorios y fomentar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Cláusulas antidiscriminatorias: en el redactado de algún documento, como por ejemplo los convenios colectivos, se pueden poner cláusulas con relación a alguna de las materias de las cuales trate el convenio para evitar la discriminación y avanzar en la igualdad de oportunidades.

Coaching: proceso de acompañamiento individual de una persona a otra, con la finalidad de evaluar el potencial de la persona, para incrementar al máximo su desarrollo, capacidades y habilidades, tanto profesionales como personales.

Comisiones antidiscriminación: algunos convenios regulan este tipo de comisiones para impulsar y hacer el seguimiento de las medidas antidiscriminatorias que se hayan introducido en el convenio o en la normativa vigente. En general, son comisiones encargadas de velar por la igualdad de oportunidades y que recogen y debaten opiniones y propuestas para lograr la igualdad de oportunidades.

Comisión de igualdad: es el equipo de trabajo que se crea para poner en marcha y hacer el seguimiento de las medidas de igualdad de oportunidades.

Conciliación de la vida personal y laboral: hacer compatibles los tiempos, intereses, obligaciones y necesidades en estos dos ámbitos de la vida.

Discriminación: es la aplicación de distinciones, diferenciaciones, restricciones, exclusiones, preferencias y/o prácticas desiguales, arbitrarias, injustas y no razonables que se dan en diferentes ámbitos (educativo, social, económico, laboral y cultural), que están fundamentadas en la diferencia de sexo, raza o ideología.

Discriminación directa¹³: situación en la que una persona ha estado o puede haber estado tratada de manera menos favorable que otra que se encuentra en situación comparable por razón de sexo.

Discriminación indirecta¹⁴: situación en la que una disposición, un criterio o una práctica aparentemente neutra sitúa a personas de un sexo determinado en desventaja particular respecto a personas del otro sexo, excepto que esta disposición, criterio o práctica se puedan justificar objetivamente con una finalidad legítima y que los medios para alcanzar esta finalidad sean adecuados y necesarios.

Discriminación por razón de sexo: se produce cuando una persona es tratada de manera diferente por su pertenencia a un determinado sexo, y no en base a su aptitud o capacidad individual¹⁵. Toda distinción, exclusión, restricción o preferencia por razón de sexo que tenga como objetivo o por resultado limitar o anular el reconocimiento, el gozo o el ejercicio para la mujer de las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o cualquier otro ámbito¹⁶.

13.
Directiva 2002/73/CE del Parlamento Europeo y del Consejo de 23 de septiembre de 2002.

14.
Directiva 2002/73/CE del Parlamento Europeo y del Consejo de 23 de septiembre de 2002.

15.
Programa Óptima (2002). Instituto de la Mujer. *Guía de desarrollo de acciones positivas*.

16.
Convención ONU de 18 de diciembre 1979.

17.
Según la "European Foundation for the improvement of living and working conditions" basada en el glosario de la Comisión Europea.

Discriminación salarial: situación en la que personas que realizan trabajos iguales, equivalentes o de igual valor perciben una retribución diferente, sin justificación objetiva y razonable, y porque son de sexos, razas, religiones o ideas diferentes.

Equidad de género¹⁷: imparcialidad de trato en base al género, que puede significar tanto la igualdad de trato como un tratamiento que, siendo diferente, puede ser considerado equivalente en términos de derechos, beneficios, obligaciones y oportunidades.

Estereotipo de género: conjunto de clichés, opiniones o imágenes convencionales, simplificadas y en muchas ocasiones equivocadas, que adjudican características, capacidades y comportamientos específicos para las mujeres y los hombres. Son simplistas y uniformizan a las personas.

Flexibilidad de la jornada: posibilidad que el trabajador o la trabajadora pueda organizar sus horarios laborales (por ejemplo, horario de entrada y salida) y la duración y la distribución de la jornada laboral.

Género: construcción social y cultural basada en las diferencias biológicas entre los sexos que asigna diferentes características emocionales, intelectuales y comportamentales a mujeres y hombres, variables según la sociedad y la época histórica. A partir de estas diferencias biológicas, el género configura las relaciones sociales y de poder entre hombres y mujeres¹⁸.

Igualdad de género¹⁹: principio según el cual todos los seres humanos son libres de desarrollar sus habilidades personales y tomar decisiones sin limitaciones por razón de género, y que los diferentes comportamientos, aspiraciones y necesidades de mujeres y hombres deben ser igualmente considerados, valorados y favorecidos.

Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres: ausencia de obstáculos o barreras por razón de sexo en la participación económica, política, cultural y social de las personas.

Igualdad de trato entre mujeres y hombres: ausencia de toda discriminación por razón de sexo, tanto directa como indirecta.

Mainstreaming²⁰ o **transversalización de género:** es una estrategia a largo plazo que consiste en la integración sistemática de la igualdad de oportunidades entre las mujeres y los hombres en la organización y su cultura, en los programas, las políticas y las prácticas en todos los niveles.

El *mainstreaming* conlleva la implicación de la perspectiva de género en todas las políticas y las actuaciones para tener en cuenta las necesidades y los intereses tanto de los hombres como de las mujeres.

Mentoring: tutorización o seguimiento por parte de una persona con más experiencia en la organización y más habilidades en un área específica, con otra menos experimentada, con el objetivo de que ésta crezca y desarrolle sus competencias.

Movilidad: conjunto de desplazamientos que las personas y los bienes deben de hacer por motivo laboral, formativo, sanitario, social, cultural o de ocio, o por cualquier otro²¹.

18. Departamento de Trabajo, Generalitat de Catalunya, compilación de términos *Dones i Treball*.

19. Según la "European Foundation for the improvement of living and working conditions" basada en el glosario de la Comisión Europea.

20. Rees, T. (1998) *Mainstreaming Equality in European Union*. Londres: Routledge.

21. Artículo 4 de la Ley 9/2003 de 13 de junio de la movilidad y de las Directrices Nacionales de Movilidad.

Perspectiva de género: toma en consideración de las diferencias socioculturales, intereses y necesidades de las mujeres y los hombres en una actividad, y de cómo una determinada política o actuación puede afectar de diferente forma a mujeres y hombres.

Plan de igualdad: conjunto ordenado de medidas adoptadas después de realizar una diagnosis de la situación, tendientes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y eliminar la discriminación por razón de sexo²².

Un Plan de igualdad es una estrategia empresarial destinada a lograr la igualdad real entre mujeres y hombres en el trabajo²³, eliminando los estereotipos, las actitudes y los obstáculos que dificultan a las mujeres acceder a determinadas profesiones y determinados puestos de trabajo en igualdad de condiciones que los hombres, y promoviendo medidas que favorezcan la incorporación, la permanencia y el desarrollo de su carrera profesional, obteniendo una participación equilibrada de mujeres y hombres en todas las ocupaciones y en todos los niveles de responsabilidad.

Políticas de igualdad de oportunidades: son las políticas que incorporan las perspectivas de género en la planificación, el desarrollo y la evaluación de las decisiones. También se conocen con este nombre las medidas elaboradas con el objetivo de corregir o compensar las situaciones de desigualdad y discriminación. Son medidas de carácter temporal, aplicables mientras persista el problema o la situación de desigualdad a combatir.

22.
Según la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, artículo 46.1.

23.
Programa Óptima (2000). Instituto de la Mujer. *Guía de buenas prácticas para la implantación de acciones positivas en las empresas.*

Segregación: el hecho de separar personas por sus diferencias, asignándolas estatus sociales o legislativos diferenciados y de diferentes niveles.

Segregación horizontal: concentración en determinadas ocupaciones que, en el caso de las mujeres, generalmente se caracterizan porque su valor asociado y su remuneración son menores.

Segregación vertical: concentración en determinados puestos de trabajo que, en el caso de las mujeres, generalmente se caracterizan por ser los de más baja responsabilidad y de menor remuneración.

Sexo: atributo innato de las personas determinado por la naturaleza que establece diferencias físicas, biológicas y anatómicas entre mujeres y hombres. El sexo clasifica a las personas por su potencial en la reproducción sexual.

Sexismo en el lenguaje: el hecho de utilizar el masculino como genérico, cuando se habla en femenino sólo para referirse a determinadas profesiones o categorías profesionales.

Síndrome del *burnout*: síndrome de agotamiento emocional, de despersonalización y de baja realización personal que puede afectar a las personas que trabajan o dedican muchas horas a la atención o cuidado de otras personas.

Techo de cristal: hace referencia a las barreras invisibles que dificultan o impiden a las mujeres el acceso al poder, a los niveles de decisión o a los niveles más altos de responsabilidad, quedando estancadas sus carreras profesionales o políticas en las categorías y los niveles organizativos más bajos.

Referencias

- Dávila, M. (2004). Módulo 5 - Indicadores de género - Unidad de Igualdad y Género. Instituto Andaluz de la mujer. Junta de Andalucía.
- Directiva 92/85/CEE, de 19 de octubre de 1992, sobre la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y la salud en el trabajo de la mujer trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en periodo de lactancia. (DOCE de 28 de noviembre).
- Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de riesgos laborales.
- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de riesgos laborales, Modificado por la Ley 39/1999.
- Martínez C, Calvet, M D, Gallego I, Lusa A, Pons O, Torrens M C, Tura M. (2006a). *Guia per al disseny i la implantació d'un pla d'igualtat d'oportunitats a les empreses*. Instituto Catalán de las Mujeres (Colección Eines, 4).
- Martínez C, Lusa A, Calvet, M D, Gallego I, Pons O, Tura M. (2006b). *Guia per al disseny i la implantació d'un pla d'igualtat d'oportunitats a les universitats*. Instituto Catalán de las Mujeres (Colección Eines, 5).
- Martínez C, Calvet, M D, Lusa A, Tura M. (2007). *Guia per al disseny i la implantació d'un pla d'igualtat d'oportunitats als ajuntaments*. Instituto Catalán de las Mujeres (Colección Eines, 6).
- Real decreto 486/1997, de 14 de abril, por el cual se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud en los puestos de trabajo.

- Real decreto 1515/2007, de 16 de noviembre, por el cual se aprueba el Plan general de contabilidad de pequeñas y medianas empresas y los criterios contables específicos para las microempresas.
- Recomendación de la Comisión de 6 de mayo de 2003 sobre la definición de microempresas, pequeñas y medianas empresas, publicada en el DOCE L 124/36 de 20.5.2003 (2003/361/CE).

Bibliografía

- Cebollada, A (2004). *El model de mobilitat, un obstacle per a la inserció laboral de les dones*. Dona i ocupació, 9 (Cap a la plena ocupació des de la responsabilitat).
- De la Fuente, M. (2008). *Polítiques locals del temps. Gènere, ciutat i benestar quotidià*. Instituto de Ciencias Políticas y Sociales.
- Departamento de Trabajo (2006). *Les 6 "C" de la conciliació: mètode de gestió del temps a l'empresa*. Secretaría General y Dirección General de Relaciones Laborales. Generalitat de Catalunya.
- Departamento de Trabajo (2008). *Fòrum Català de Persones Expertes per a una Repartiment Igualitari del Temps de Treball*. Generalitat de Catalunya.
- Departamento de Trabajo (2008). *On som en matèria d'igualtat d'oportunitats en l'àmbit laboral?: qüestionari de diagnosi*. Direcció General d'Igualtat d'Oportunitats en el Treball. Generalitat de Catalunya.
- Departamento de Trabajo (2009). *La prevenció i abordatge de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe a l'empresa*. Dirección General de Igualdad de Oportunidades en el Trabajo. Generalitat de Catalunya.
- Departamento de Trabajo (2009). *10 perquè per la igualtat*. Dirección General de Igualdad de Oportunidades en el Trabajo. Generalitat de Catalunya.
- Departamento de Trabajo (2009). *Les 6 i de la igualtat. Mètode de la gestió de la igualtat a les empreses*. Dirección General de Igualdad de Oportunidades en el Trabajo. Generalitat de Catalunya.
- Instituto Catalán de las Mujeres (2007). *Conciliació i nous usos del temps*. Eines 8. Instituto Catalán de las Mujeres. Generalitat de Catalunya.

- Instituto Catalán de las Mujeres (2008). *Guia sindical sobre l'aplicació de la llei orgànica per a la igualtat efectiva de dones i homes*. Eines 9. Instituto Catalán de las Mujeres. Generalitat de Catalunya.
- Instituto de la Mujer (1999). *Guía de buenas prácticas para garantizar la igualdad retributiva*. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Madrid.
- Instituto Vasco de la Mujer (2006). *Orientaciones para la promoción no discriminatoria*. Emakunde.
- Instituto Vasco de la Mujer (2004). *Guía para un proceso de selección no discriminatoria*. Emakunde.
- Lousada, J,F, Coord. (2008). *El principio de igualdad en la negociación colectiva*. Ministerio de Trabajo e Inmigración.
- Miralles-Guasch, C., Oliver, L. (2008). *La mobilitat quotidiana a la Regió Metropolitana de Barcelona*. Papers 48, julio 2008. Instituto de Estudios Regionales y Metropolitanos de Barcelona.
- UGT (2007). *Guia pràctica sindical per a la igualtat* (<http://www.ugt.cat> Apartado Documents/Igualtat, inclusió i dones/Díptics i guies).

“
a la feina
iguals
”

