

GUIA PARA EL DIAGNÓSTICO DE LAS BRECHAS DE GÉNERO

SISTEMA DE GESTIÓN DE IGUALDAD
Y EQUIDAD DE GÉNERO (SIGEG)

Guía para el diagnóstico de las brechas de género

**Sistema de Gestión de Igualdad y
Equidad de Género (SIGEG)**

2008



305
I59g

Instituto Nacional de las Mujeres

Guía para el diagnóstico de las brechas de género / Instituto Nacional de las Mujeres. -- 1.ed. -- San José, C.R.: Instituto Nacional de las Mujeres, 2008. (Colección Documentos, n. 49)

62 p., 21.5 X 28 cm.

ISBN 978-9968-25-134-1

1. GENERO. 2. BRECHAS DE GENERO. 3. IGUALDAD DE GENERO.
4. EQUIDAD DE GENERO. I. Título

Elaboración: Ana María Hernández Barrantes.



AGENCIA SUECA DE COOPERACIÓN INTERNACIONAL PARA EL DESARROLLO



San José, Costa Rica

Indice

I. Introducción	5
II. ¿Qué es un diagnóstico? y ¿Un diagnóstico de brechas de género en el ámbito empresarial?.....	7
III. Procedimiento: Las tres fases del diagnóstico	10
1. Fase: Planificación del trabajo	10
2. Fase: Recolección de la información.....	15
3. Fase: Análisis de la información.....	24
El Informe de diagnóstico	29
IV. Instrumentos para la realización del diagnóstico.....	31



I. Introducción

“De que hay opresión, la hay, es una cosa visible...”
Milton Schwantes

Es ampliamente reconocido el crecimiento sostenido de la participación laboral de las mujeres desde hace casi tres décadas. En América Latina representan más del 40% de la Población Económicamente Activa, PEA. En algunos estudios esta tendencia la relacionan con la transición demográfica (menor número de hijos por mujer en edad reproductiva), nuevos patrones culturales que favorecen la autonomía de las mujeres, el acceso a una mayor educación, entre muchos otros.

A pesar de lo anterior, las mujeres experimentan mayores obstáculos en su inserción, permanencia y ascenso en el mercado laboral. Esta situación se refleja en la menor tasa de participación como fuerza de trabajo respecto a los hombres y por consiguiente, en menores tasas de ocupación y un mayor desempleo. Así mismo, la prevalencia de la segmentación horizontal y vertical en el mercado laboral, da como resultado una mayor concentración de la mano de obra femenina en las ocupaciones y sectores productivos de menor remuneración y prestigio social y una menor participación en las jerarquías empresariales e institucionales. Estas y otras condiciones configuran diversas formas de discriminación laboral para las mujeres en el mercado de trabajo.

En procura del mejoramiento de la calidad del empleo para las mujeres, de un ejercicio efectivo de sus derechos humanos y específicamente de sus derechos económicos y laborales, es que se ha creado el Sistema de Certificación para la Igualdad y Equidad de género -SIGEG-. Este es un sistema de gestión organizacional que pretende la eliminación gradual de las brechas de género en el ámbito laboral, identificadas en cada una de las organizaciones que estén dispuestas a participar de forma voluntaria.

La eliminación de las brechas de género pretende además revalorizar y aprovechar mejor las potencialidades de las mujeres, convirtiéndose en una ventaja competitiva para las

organizaciones, que en estos tiempos poseen la visión para comprender que el recurso humano es un componente clave que aporta valor a la organización y en esa medida su trabajo requiere condiciones y estímulos que le permitan desarrollar su conocimiento, habilidades y destrezas.

Este documento tiene como objetivo principal: ser una guía que facilite el desarrollo de un diagnóstico, que permita a las empresas u organizaciones, evidenciar las brechas de género en el ámbito laboral para que sus resultados sean el punto de partida para promover y ejecutar un Sistema de Gestión de Igualdad y Equidad de Género (SIGEG) en la empresa u organización, lo que a su vez le ayudará a mejorar la calidad del empleo que ofrece.

En este documento se presenta el procedimiento por seguir en la realización del diagnóstico, sus fases, los aspectos por diagnosticar y algunas propuestas de técnicas e instrumentos para su realización.

En síntesis, el propósito de esta guía es ser una herramienta útil y, sobre todo, práctica, que sirva de orientación a las organizaciones interesadas en realizar un diagnóstico de brechas de género en las empresas u organizaciones (en adelante diagnóstico). La guía debe tomarse como un instrumento de ayuda, un punto de referencia, cuyas recomendaciones se adapten de manera flexible a la realidad de cada organización.

Cuenta además con el *Instrumento de Auditoría y el Módulo de Capacitación en Género*. El instrumento de Auditoría esboza una metodología específica para auditar organizaciones interesadas en la implantación del SIGEG y el módulo, les permitirá -a las personas que dirigen el SIGEG a lo interno de sus organizaciones- visualizar cómo la construcción de género incide en la manera en que mujeres y hombres se incorporan al mundo del trabajo: por qué, cuándo y cómo se manifiestan en su organización las brechas de género. Estos instrumentos fueron elaborados especialmente para este Sistema y han pasado por un cuidadoso proceso de validación. Esperamos sea de utilidad para quienes realizan esfuerzos encaminados a eliminar las brechas de género en el empleo.

II. ¿Qué es un diagnóstico? y ¿Un diagnóstico de brechas de género en el ámbito empresarial?

El diagnóstico es un instrumento, que sirve como medio para identificar ámbitos específicos de actuación. En consecuencia, carece de sentido realizar un diagnóstico si no es para diseñar y ejecutar un Plan de trabajo, tendiente a satisfacer las necesidades, resolver los problemas, o llenar vacíos detectados a través del diagnóstico.

Debe concebirse como un instrumento de carácter práctico que oriente la toma de decisiones en la empresa u organización.

El contenido, la extensión y la forma en que se realice el diagnóstico, deberán amoldarse a las necesidades concretas de cada empresa. Cada estructura organizacional se deberá decidir, en función de su realidad, características y planes estratégicos, para definir cuál es la metodología que más le conviene utilizar.

El diagnóstico deberá actualizarse continuamente, cumpliendo, de esta forma una doble función: por una parte como instrumento de análisis y detección de necesidades y, por otra, como mecanismo de evaluación de resultados.

En el contexto del SIGEG, el diagnóstico tiene como objetivo, identificar las brechas de género, es decir las diferencias existentes entre mujeres y hombres, en relación con las oportunidades; con el uso, acceso y control de los recursos y los servicios y con el disfrute del desarrollo; que limitan el ejercicio de los derechos humanos, así como el bienestar y desarrollo integral de las personas.

Un diagnóstico de brechas de género busca:

- Contar con **información** sobre las características, las necesidades y las opiniones de manera diferenciada de las mujeres y los hombres que trabajan en la empresa u organización.
- Detectar la existencia de **brechas de género**, es decir si existe desigualdades en el uso, acceso y control de los recursos y los beneficios derivados del trabajo.

- Servir de **línea de base** para desarrollar un Sistema de Gestión de Igualdad y Equidad de Género, el cual constituirá, a su vez, el marco de referencia para la elaboración de la Política interna de igualdad y equidad de género, el Plan de acción para la eliminación de las brechas de género en la empresa u organización, lo cual favorecerá el mejoramiento de la calidad del empleo.
- Constituye un documento a partir del cual será posible identificar los problemas de inequidad de género por resolver.
- Evidenciar la **necesidad de establecer un Sistema de Gestión de Igualdad y Equidad de Género**. Una de las reacciones más corrientes ante la implantación de políticas de igualdad y equidad de género es negar la existencia de discriminaciones en la organización. La realización de un diagnóstico puede servir, precisamente, para descubrir la existencia de desigualdades, discriminaciones y vacíos que posiblemente se ignoraban, y así justificar la necesidad de tomar medidas para eliminarlas.
- **Establecer ámbitos prioritarios de acción**. Definir una política y su plan de acción para precisar y orientar el proceso de eliminación de esas brechas.
- Proporcionar un **punto de referencia a partir del cual establecer futuras comparaciones**. Los datos recogidos durante la realización del diagnóstico pueden servir como punto de referencia para analizar la evolución del Plan de Acción para la igualdad y la equidad de género en la empresa u organización y evaluar la efectividad de las acciones que se lleven a cabo: para poder valorar los logros obtenidos con la puesta en práctica de acciones es fundamental conocer cuál era la situación de partida.
- Detectar **necesidades de formación y de desarrollo profesional del personal**. El análisis de las cualificaciones y competencias del mismo, sus conocimientos y sus expectativas pueden servir como base a partir de la cual se identifiquen las necesidades de formación y de desarrollo profesional de la planilla.
- Conocer **las potencialidades del personal**. El diagnóstico, también, puede aportar información sobre el potencial y las demandas de los funcionarios(as) y descubrir talentos subutilizados.
- **Implicar a los trabajadores(as) en el desarrollo del Plan**. Es oportuno que el diagnóstico genere un proceso de discusión que englobe al máximo número de personas posibles. En este sentido, es preciso tener presente que el tema de la igualdad y equidad

de género afecta tanto a las mujeres como a los hombres y que es fundamental la implicación de todo el personal para que el Plan de Acción tenga éxito. En este sentido, la realización del diagnóstico puede ser de gran utilidad para recoger los puntos de vista de todos los funcionarios(as), sus opiniones, sus expectativas, sus actitudes y sus reacciones.

- Perfeccionar el **potencial humano de la empresa u organización**. El diagnóstico puede constituir, también, un instrumento para la optimización y el desarrollo del potencial humano en la empresa u organización, puesto que está dirigido a potenciar y fomentar las capacidades de mujeres y hombres que la conforman. Además la productividad, la eficiencia y la eficacia, también, pueden aumentar pues, se genera un ambiente de trabajo más satisfactorio y elementos de motivación para el personal.

III. Procedimiento:

Las tres fases del diagnóstico

El proceso para la elaboración del diagnóstico consta de tres fases:

Primera Fase: planificación del trabajo y comunicación al personal de la decisión de realizar un diagnóstico.

Segunda Fase: recolección de información cuantitativa y cualitativa sobre la empresa u organización y su situación con respecto a la igualdad y la equidad de género.

Tercera Fase: análisis de la información obtenida, difusión de los resultados obtenidos y ejecución del SIGEG para mejorar la gestión en la empresa u organización a través de la implementación, la Política, y el Plan de acción para la igualdad y equidad de género.

A continuación, analizaremos con más profundidad cada una de estas fases:

1. Fase: Planificación del trabajo

Antes de empezar a recoger la información, es recomendable dedicar un cierto tiempo a **planificar el trabajo**.

El propósito fundamental de esta primera fase será delimitar los objetivos y la forma en que se va a llevar a cabo el diagnóstico.

Contestar las siguientes preguntas clave permitirá ir planificando el trabajo.

- **¿Por qué queremos realizar el diagnóstico? ¿Qué queremos conseguir con él? ¿Qué esperamos averiguar o confirmar?**

Aunque estas preguntas pueden parecer obvias, es muy importante tenerlas presentes desde el primer momento, nos servirán de marco de referencia a partir del cual podremos delimitar de forma clara el proceso de recolección de información, análisis y posterior elaboración de la Política y el Plan de Acción.

La realización del diagnóstico debe estar vinculada a objetivos claros y explícitos que sirvan como punto de referencia durante todo el proceso de planificación, recolección de información y su análisis.

Entre los logros por alcanzar están:

- § Conocer las prácticas o la situación de igualdad y equidad de género en la empresa u organización.
- § Indagar si se aplica la legislación existente en relación a la igualdad y equidad de género y lo laboral.
- § Conocer el nivel de compromiso de la Dirección para el logro de la igualdad y equidad de género en la empresa u organización.
- § Detectar posibles diferencias en las prácticas de recursos humanos cuando se dirigen a mujeres o se dirigen a hombres.
- § Averiguar las necesidades, opiniones y expectativas del personal en cuando a la igualdad y equidad de género.
- § Detectar si es necesario realizar acciones de sensibilización y capacitación en torno a la igualdad y a la equidad de género en los distintos niveles jerárquicos de la empresa u organización.
- § Descubrir si se producen discriminaciones por razón de sexo, en el reclutamiento, la selección del personal, la formación y capacitación, la evaluación del desempeño, la retribución, la comunicación interna, y constatar si se ofrecen las mismas oportunidades a mujeres y a hombres en la organización.
- § Determinar los problemas y las necesidades concretas que tienen las trabajadoras y los trabajadores de la organización para establecer el balance entre la vida personal, la familiar y la laboral y estudiar las posibles medidas por adoptar para mejorar dichas relaciones.
- § Detectar si la empresa u organización contempla procedimientos, mecanismos y medidas para promover la salud integral, la seguridad y un entorno laboral favorable para el desarrollo de las mujeres y los hombres de la empresa.

- **¿Quién va a ocuparse de realizar el diagnóstico? ¿Cómo se distribuye el trabajo?**

En primer lugar, está definido que todo el proceso va estar a cargo de una persona, con experiencia en el análisis de género y en el desarrollo de procesos de diagnóstico, capacitación y elaboración de políticas y planes de género, contratada específicamente para acompañar a la organización en el desarrollo del SIGEG.

La realización del diagnóstico debe estar coordinado por la persona consultora de manera conjunta con el comité que para efectos del SIGEG fue nombrado por la empresa.

Es necesario tener personas coordinadoras de cada tarea, por ejemplo recopilar datos estadísticos, realizar entrevistas, elaborar propuestas, etc.

- **¿Cómo se va realizar el diagnóstico? ¿Qué técnicas se van a utilizar para recoger información?**

Para la ejecución del diagnóstico hay diversas técnicas, entre ellas están:

- § *Encuestas o cuestionarios.* Permiten obtener tanto información cuantitativa sobre las características del personal como información cualitativa sobre sus opiniones y necesidades. Facultan la obtención de información genérica referida a un grupo amplio de personas, la cual, es susceptible de ser tratada estadísticamente.
- § *Entrevista individual, entrevista colectiva o grupos de discusión.* Estos instrumentos facilitan datos de carácter cualitativo, y permiten analizar temas concretos o conocer con mayor profundidad las opiniones del personal de la organización, sus experiencias y expectativas. Al requerir una inversión importante de tiempo y dedicación, es necesario, en el caso de la entrevista grupal y los grupos de discusión limitar a grupos reducidos y en la entrevista individual escoger a personas representativas de lo buscado.
- § *Revisión documental* (convenios, normas internas de la empresa u organización, las memorias, etc). Este tipo de información proporciona datos secundarios que pueden resultar muy útiles para completar la información recogida a través de las encuestas y entrevistas.
- § *Explotación de los datos estadísticos* ya existentes en la organización proporcionan datos cuantitativos sobre la planilla.
- § *Casos particulares.* Son también una fuente importante de información para la organización, puesto que pueden revelar síntomas de prácticas y comportamientos discriminatorios.

§ *Observación participante.* La tarea sería observar, atentamente, las relaciones y las experiencias cotidianas del personal de la empresa u organización desde la perspectiva de la igualdad y la equidad de género. Esta técnica es importante en cuanto favorece el contraste entre el discurso; las disposiciones, las directrices y la política de la empresa u organización y la vida; los comportamientos, las actitudes, las expresiones, las formas de relacionarse los hombres y las mujeres, entre otros.

Evidentemente, la elección de la técnica o técnicas por utilizar dependerá de qué información deseamos recoger, de los recursos humanos y materiales disponibles y de las características de cada empresa u organización.

En una gran empresa u organización puede ser conveniente llevar a cabo una encuesta a una muestra representativa de las trabajadoras y trabajadores, y complementarla con entrevistas a profundidad a determinadas personas. En una empresa u organización pequeña el requisito de representatividad de las opiniones recogidas es más fácilmente alcanzable, de forma que podría obviarse la realización de la encuesta y basar la recolección de información exclusivamente en entrevistas a informantes clave y grupos de discusión.

- **¿Qué recursos voy a dedicar a la realización del diagnóstico?**

Hay que definir claramente qué recursos se necesitan para realizar el diagnóstico: de personal, materiales, logísticos, de tiempo, entre otros.

- **¿Qué obstáculos puedo encontrar durante la realización del diagnóstico? ¿Cómo puedo hacerles frente?**

Visualizar los posibles obstáculos, como por ejemplo las resistencias por parte del personal, no contar con los suficientes recursos humanos y materiales, para buscar formas de solucionarlos.

- **¿Dónde voy a realizar el diagnóstico? ¿En qué ámbitos de la organización me voy a centrar para la realización del diagnóstico?**

En empresas u organizaciones muy grandes se puede definir realizar el diagnóstico con una muestra representativa.

- **¿Cuándo voy a realizar el diagnóstico? ¿Cuánto tiempo puedo dedicar?**

Teniendo claro cuáles son las tareas que implica la realización del diagnóstico se planifica cuándo se prevé llevar a cabo cada tarea. Se propone la realización de un **cronograma de actividades** en el que se recoja la sucesión temporal de las actividades que se llevarán a cabo y el tiempo asignado para cada una de ellas.

- **¿Cómo voy a comunicar al personal la decisión de realizar un diagnóstico?**

Para que el diagnóstico tenga éxito, es importante asegurar que todos los funcionarios(as) conozcan la decisión de la organización de llevarlo a cabo. Esta comunicación constituye, por tanto, un elemento clave para conseguir la participación efectiva del personal.

Si se desea recoger información sobre el personal, sobre sus opiniones, sus experiencias y sus expectativas, es preciso explicar **por qué y para qué** queremos esta información. En caso contrario, se corre el riesgo de no obtener la colaboración necesaria por parte de los trabajadores(as).

Podemos utilizar diversas estrategias para hacer pública la intención de realizar un diagnóstico. A continuación enumeramos algunas técnicas que se pueden utilizar:

- § **Reuniones Informativas** periódicas.
- § **Tablones de anuncios** informativos en los centros o talleres.
- § **Notas informativas** y comunicados internos.
- § **Comunicados** personales de la dirección.
- § Noticias en **boletines** informativos periódicos de la organización.
- § **Campañas de imagen** de la empresa u organización.
- § Mensajes por **correo electrónico**.

2. Fase: Recolección de la Información

La segunda fase del diagnóstico consiste, como se ha dicho, en recoger información sobre las características del personal y su situación con respecto a la igualdad y la equidad de género.

Para lograr los objetivos del diagnóstico se propone indagar sobre los siguientes aspectos.

- A. Características de la empresa u organización
- B. Características de la planilla
- C. Políticas de Recursos Humanos
- D. Percepción del personal sobre la situación de la igualdad y la equidad de género en la empresa u organización.

Además se puede hacer un sondeo entre el personal sobre:

- E. Sensibilidad de género
- F. Conocimiento sobre la temática de género
- G. Disposición del personal hacia el SIGEG

A. Las características de la empresa u organización (Instrumento 1)

Empezaremos recogiendo información general sobre las características de la empresa u organización. Dentro de este apartado, se analizarán aspectos como la estructura organizativa; los objetivos y estrategias a corto, mediano y largo plazo; la cultura de empresa; etc.

También, resulta conveniente examinar, desde el punto de vista de la igualdad y la equidad de género: las instalaciones, los uniformes, los sanitarios, la ergonomía del mobiliario, máquinas y utensilios que utiliza la planilla en sus tareas cotidianas, el lenguaje utilizado por la empresa u organización en sus comunicados internos, en las tarjetas de visita, en los letreros de las puertas de los despachos, en los materiales de formación, etc.

Otra cuestión importante a analizar es la política de promoción de la imagen de la empresa u organización. En este sentido, convendría examinar cuestiones como la imagen que proyecta en sus campañas publicitarias o el lenguaje utilizado en los impresos, formularios y comunicaciones externas.

B. Características de la Planilla (Instrumento 1)

El segundo paso en el proceso de acopio de información sobre la igualdad y equidad de género en la empresa u organización consiste en recopilar **información estadística** que nos permita conocer las características del conjunto del personal que trabaja en la empresa u organización. Los datos pueden ser de distinta índole y la inclusión de unos u otros está en función de varios aspectos.

En nuestro caso, nos interesará indagar **sobre el total de la planilla diferenciada por sexos**, pues, ello, nos permitirá, comparar las características de las trabajadoras y de los trabajadores de la empresa u organización y detectar posibles desigualdades injustificadas entre mujeres y hombres.

En ocasiones, puede resultar de interés recoger información de años anteriores (por ejemplo, los últimos dos años) de forma que podamos analizar la evolución de la igualdad y equidad de género en la empresa u organización. También, puede ser necesario distinguir entre los diferentes ámbitos de la empresa (centros de trabajo, departamentos, plantas, etc) o, en el caso de que desarrolle su actividad en dos o más localidades, entre diferentes territorios.

Para analizar la distribución de las mujeres en los distintos departamentos y niveles jerárquicos de la empresa u organización proponemos realizar un organigrama en el que se refleje gráficamente el número de mujeres y de hombres de cada departamento y el puesto que ocupan. Este organigrama deberá adaptarse a la denominación de las categorías y niveles existentes.

También, puede ser conveniente **cruzar aquellas variables** que se consideren oportunas en función de su naturaleza de trabajo y sus intereses. Por ejemplo, la categoría profesional (personal directivo, personal técnico, personal administrativo, etc) con la edad, el nivel de estudios, el número de hijas e hijos o la distribución por departamentos. Se pueden hacer tantos cruces de variables como se crean convenientes.

C. Políticas de Recursos Humanos (Instrumento 2)

El tercer paso del proceso es el acopio de información relativa a las **políticas de recursos humanos** de la empresa u organización; para ello resultará conveniente reflexionar sobre las diferentes dimensiones que conforman la gestión de los recursos humanos en la empresa u organización y, cuando esto sea posible, recoger y contrastar la información estadística de que se disponga sobre cada una de estas áreas.

Para efectos prácticos, distinguiremos doce temas sobre los que se pueden recoger información:

1. Reclutamiento y Selección de Personal

Se debe tener en cuenta primero, a la hora de recoger la información si existen discriminaciones en los procesos de reclutamiento y selección de personal. Segundo, si ofrecen iguales oportunidades a ambos sexos en el acceso a los puestos de trabajo vacantes en la empresa u organización.

A diferencia de lo que ocurre en otros ámbitos, resulta difícil disponer de información cuantitativa en lo que respecta a los procesos de reclutamiento y selección de personal. Para solventar este problema, además, de la entrevista a la persona responsable de Recursos Humanos, proponemos utilizar una ficha de seguimiento del proceso de selección que registre el número de mujeres y hombres participantes en cada etapa del mismo. Esta ficha deberá ser complementada cada vez que se tenga necesidad de incorporar personal nuevo a su plantilla. De este modo obtendremos datos que nos permitirán detectar posibles desigualdades entre el trabajo realizado por mujeres y hombres.

Resulta, también, recomendable analizar detalladamente las vías de contratación de nuevo personal, así como los criterios y las técnicas utilizados durante el proceso de selección.

2. Evaluación del Desempeño, Ascensos y Promoción profesional / ocupacional

Es importante, recoger información sobre las personas que han ascendido de categoría o han sido promovidas dentro de la empresa u organización durante los últimos años. El análisis detallado de las promociones puede resultar muy útil para conocer hasta qué punto existen iguales oportunidades para mujeres y para hombres en los distintos departamentos y en cada una de las categorías profesionales.

Este análisis deberá ir acompañado de una reflexión sobre la forma en que se estructura la promoción del personal (quién, con base en qué criterios y a través de qué procedimientos decide los ascensos de categoría).

También, es importante valorar si las personas, mujeres y hombres, de manera diferenciada, reciben beneficios asociados a la evaluación del desempeño.

3. Remuneración e incentivos

Otro aspecto del diagnóstico respecto a la gestión de recursos humanos es la política salarial. Si consideramos el salario como un indicador del valor que se otorga al trabajo de las personas, el análisis comparativo de los salarios percibidos por los trabajadores y las trabajadoras puede resultar de un interés primordial para el diagnóstico sobre la igualdad y equidad de género.

Otra cuestión importante, dentro del análisis de la política salarial es la relación entre ocupaciones mayoritariamente realizadas por mujeres o por hombres y salario, pues, es, en este ámbito donde suelen haber mayores problemas de discriminación por razón de sexo.

Es, también, recomendable examinar detenidamente la política salarial desde un punto de vista cualitativo.

En síntesis, como plantea la Norma, la empresa u organización “debe definir e implantar políticas de otorgamiento de remuneraciones que aseguren la aplicación del principio o derecho de igualdad de remuneración por similar trabajo”. Así como “políticas de otorgamientos de incentivos económicos y no económicos que aseguren una retribución equitativa al personal, basados en los criterios de equidad de género y de mejora de la productividad.”

4. Acceso a acciones de formación y capacitación

Otro aspecto importante que se debe diagnosticar dentro del apartado de la gestión de recursos humanos es la política de formación y capacitación de la empresa u organización, ya que ésta determinará en gran medida, que las trabajadoras puedan optar, en igualdad de condiciones, a los mismos puestos de trabajo y a los mismos niveles de responsabilidad que los trabajadores.

El análisis comparativo de estos datos, nos permitirá, detectar posibles desigualdades en el acceso o en el contenido de la formación y capacitación recibida por mujeres y por hombres. También, nos puede servir para detectar la existencia de posibles déficits de formación y capacitación en determinados colectivos de trabajadoras o trabajadores. Por otra parte, interesa, también, recoger información de carácter cualitativo sobre todos estos procesos de formación y capacitación.

5. Participación en la toma de decisiones

Es importante conocer cuantitativa y cualitativamente cuál es el grado de participación relativa de las mujeres y de los hombres en todos los niveles de los procesos de toma de decisión y si la empresa u organización sostiene, desarrolla y estimula la participación relativa y equilibrada de mujeres y hombres en la toma de decisiones.

6. Salud integral, salud sexual y salud reproductiva

Comúnmente se ha creído que la salud y específicamente la salud sexual y la salud reproductiva es un asunto de mujeres, pero, también, tiene que ver con los hombres.

Con el diagnóstico lo que se busca es evidenciar si la empresa u organización promueve y facilita acciones en pro de la salud integral como derecho fundamental, la salud sexual y la salud reproductiva de mujeres y hombres tales como programas de sensibilización, atención y prevención con perspectiva de género.

7. Hostigamiento sexual y Violencia laboral

El hostigamiento sexual en el trabajo es una manifestación de poder y dominio de una parte sobre la condición vulnerable de la otra. Es una clara evidencia de desigualdad de trato por razón de sexo y una agresión contra la dignidad humana.

Por su parte, la violencia laboral se define como un proceso de interacción social en el cual una persona trabajadora es agredida por una o varias personas de la organización o empresa de forma continuada y deliberada por un tiempo prolongado, colocando a la víctima en un estado de indefensión y exclusión en su entorno laboral.

Desde el diagnóstico, la tarea es analizar el papel que juega la empresa u organización para prevenir, desalentar, detener y sancionar el hostigamiento sexual y la violencia laboral. Además, de detectar si se han presentado situaciones de hostigamiento sexual y violencia laboral aunque estos no se hayan denunciado.

8. Corresponsabilidad familiar y laboral y ordenamiento de jornadas de trabajo

La tarea es diagnosticar cómo la empresa u organización favorece con medidas operativas que las personas trabajadoras con responsabilidades familiares concilien y asuman la mayor corresponsabilidad posible.

El hecho que las mujeres se hayan incorporado al mundo del trabajo remunerado fuera del hogar ha provocado la modificación de algunos roles asignados y asumidos tradicionalmente por mujeres y por hombres, por ejemplo, las mujeres pueden tener responsabilidad o corresponsabilidad de proveer a la familia, pero, por su parte, los hombres no necesariamente han incursionado de la misma manera en la vida doméstica.

Para lograr el balance entre la vida personal, la familiar y la laboral se requiere que la empresa u organización cuente con una serie de medidas y garantías dirigidas a favorecer que el trabajo no sea un obstáculo para que hombres y mujeres tengan balance entre la vida familiar y la responsabilidad laboral.

La idea es que la empresa u organización tenga una política que permita detectar, proponer y promover prácticas de balance trabajo/familia al interior de la misma y que desarrolle un programa para modificar los estereotipos de género dentro de las familias.

9. Instalaciones y equipos, riesgos en el trabajo y enfermedades laborales

Cuando se habla de riesgos laborales; tradicionalmente; se ha hablado de factores de riesgos químicos, biológicos, físicos, de infraestructura y equipo. Pero, también, deberán tomarse en cuenta los factores de riesgos psicolaborales, es decir aquellos que generan malestar psicológico: problemas relacionados con la comunicación, dificultades en las relaciones interpersonales con las jefaturas, compañeros y compañeras, roles ambiguos o conflictivos, bajo nivel de participación en la toma de decisiones, ausencia o pocas perspectivas profesionales, dificultades en los métodos de dirección, problemas con la organización y condiciones de trabajo, carga física y psíquica del trabajo, condiciones físicas inadecuadas, entre otros.

El diagnóstico debe revelar en qué medida la empresa u organización cuenta con estos factores de riesgo y cómo afectan de manera diferenciada a mujeres y a hombres por sus condiciones de género.

El ambiente de trabajo es un elemento determinante, ya sea positiva o negativamente, en la vida y la salud física y mental de las personas trabajadoras.

10. Resolución de conflictos

Lograr resolver los problemas de convivencia y relacionamiento que se presentan entre las personas que comparten el mismo espacio laboral, es un desafío para las organizaciones y empresas. Pero buscar alternativas de resolución de los conflictos permite el desarrollo humano de todas y cada una de las personas involucradas y posibilita mayor eficiencia y productividad.

A través del diagnóstico, se busca conocer de qué manera se desarrollan políticas, procedimientos y medidas para que el personal cuente con instrumentos que ayuden a resolver los conflictos laborales.

Una de las situaciones que genera muchos conflictos es la prevalencia de la inequidad y la injusta desigualdad de oportunidades y las disparidades entre hombres y mujeres, en desmedro de éstas.

De ahí que es importante evidenciar si la empresa u organización desarrolla en su personal la capacidad de identificar, disminuir y controlar las situaciones generadoras de conflictos y si cuenta con un protocolo para la atención y resolución alternativa de éstos, ya sea que se presenten por discriminación de género u otras circunstancias.

Es importante, también, observar si la empresa u organización toma en cuenta en la resolución de los conflictos las fortalezas femeninas y las masculinas.

11. Comunicación

La comunicación debe ser analizada desde varios ángulos: por ejemplo, si las mujeres y los hombres son o no proyectados de manera diferente en los textos e imágenes de los espacios de comunicación, el lugar que mujeres y hombres ocupan dentro de los sistemas de comunicación. Si la comunicación generada llega por igual a mujeres y hombres y de qué forma la pueden percibir unos y otros, además, si se utiliza un lenguaje no sexista e inclusivo en esas comunicaciones.

12. Legislación

Como señala la Norma para certificar Sistemas de Gestión de Igualdad y Equidad de Género la empresa u organización “debe tener identificada la legislación relacionada con la equidad de género y aplicable a su operación, y facilitar el acceso e interpretación de esta información al personal..., además de asumir el compromiso con dicha legislación.”

D. Percepción del personal sobre la situación de igualdad y equidad de género en la empresa u organización (Instrumento 3)

También, es conveniente, conocer los **aspectos subjetivos** (percepciones, opiniones, creencias,...) que manifiestan las personas que trabajan en la empresa u organización.

Podemos analizar:

1. Las **opiniones y sugerencias** de parte de los distintos sectores de la empresa u organización: administrativos, técnicos(as), operarios(as), organizaciones de trabajadoras y trabajadores tales como Asociaciones Solidaristas, Sindicatos, Fondo de Ahorro y Préstamos, entre otros. La participación de estos puede resultar fundamental a la hora de poner en práctica políticas de igualdad y equidad de género y de acción positiva. Por tanto, es recomendable no sólo conocer sus opiniones al respecto, sino, también, asegurar su implicación en el Plan de Acción desde el principio, recogiendo sus sugerencias y sus propuestas.
2. Las **opiniones** del conjunto del personal de la organización sobre los diferentes roles de mujeres y de hombres en el trabajo y sus consecuencias, como un aspecto más por tratar y que puede servir como indicador del nivel de integración de la igualdad y equidad de género en el sistema de valores y la cultura empresarial. Es, especialmente, importante conocer las opiniones del personal directivo y con cargos de nivel intermedio, puesto que, jugarán un papel fundamental en la puesta en práctica del SIGEG.

Las **necesidades y opiniones expresadas por las mujeres y los hombres como grupos específicos** en relación a su desarrollo laboral. En este sentido, puede ser interesante conocer qué piensan las trabajadoras respecto a su trayectoria laboral dentro de la empresa u organización, sus posibilidades de realización profesional, sus necesidades de formación, sus relaciones con sus compañeras y compañeros de trabajo, con sus superiores jerárquicos, sus expectativas de cara al futuro, etc. Y qué piensan los trabajadores sobre la situación laboral de sus compañeras. Y viceversa.

E. Sensibilidad en género (Instrumento 4)

La sensibilidad de género muestra que las personas asumen el principio de igualdad y equidad como eje de vida, detectarla en el personal es por lo tanto una prioridad porque permitirá

visualizar las posibles resistencias y obstáculos que se presentarían en el proceso a la hora de incorporar un Sistema de Gestión de Equidad de Género y reconocer posibles aliados en el proceso.

F. Conocimiento en género (Instrumento 5)

La ejecución de un Sistema de Gestión de Igualdad y Equidad de género en las empresas u organizaciones es muy nueva con respecto a otras variables como ambiente y calidad. El asunto de género, además, implica la vida misma de las personas y sus relaciones. Diagnosticar el conocimiento que tenga el personal respecto a género permitirá tener claras las necesidades de capacitación sobre el tema para que sean protagonistas en y del SIGEG.

G. Disposición del personal hacia el SIGEG (Instrumento 6)

En la misma línea de los apartados anteriores se busca dilucidar la disposición del personal al cambio. Estos son, en su mayoría de orden cualitativo. De esta manera, se pueden llegar a detectar posibles resistencias ante la puesta en práctica de políticas de igualdad y equidad de género y el cambio organizacional que ello comporta; así, la empresa u organización puede llegar a introducir las medidas que crea convenientes para evitarlas.

La sensibilidad y conocimiento en género y la disposición de las personas para asumir un SIGEG es de enorme importancia a la hora de elaborar la política y el plan de acción.

Su diagnóstico contribuye a reconocer el contexto en el que se desarrollará el SIGEG y a identificar sus oportunidades y limitaciones para buscar las formas de posibilitar el Sistema y, crear así un ambiente laboral más justo y más equilibrado, sostenible y eficiente, porque una sociedad igualitaria y equitativa es más dinámica y productiva y con mayores niveles de bienestar.

3. Fase: Análisis de la información

La última fase del diagnóstico estará dedicada al análisis y la discusión de las diferentes propuestas que puedan surgir a partir de los resultados del diagnóstico, la información recopilada y las observaciones realizadas.

Proponemos el siguiente proceso:

- Desagregación de todos los datos por sexo
- Análisis de la información recogida
- Elaboración de un informe de diagnóstico
- Difusión del informe de diagnóstico
- Discusión y formulación de propuestas

El análisis de la información recolectada

El análisis de la información recolectada proporcionará una descripción de las características del personal y de la empresa u organización; permitirá identificar posibles desigualdades existentes entre ambos sexos en relación al uso, acceso y control de los recursos y los beneficios en el trabajo y nos ayudará a reflexionar sobre qué medidas pueden tomarse para mejorar la situación.

A continuación, se sugieren algunas preguntas que se pueden plantear a la hora de realizar esta interpretación.

*Algunas pistas para analizar la información relativa a las **características de la planilla.***

- ¿Existe una distribución homogénea de mujeres y hombres en los diferentes departamentos / centros de trabajo / unidades territoriales de la empresa u organización? **¿Deberían tomarse medidas destinadas a fomentar la presencia de mujeres en determinadas áreas de la empresa u organización?**
- ¿Qué edad media tienen las trabajadoras de la empresa u organización?, ¿y los hombres? ¿Qué proporción del personal es mayor de 50 años?; ¿y el personal menor de 30 años? **¿Se advierten diferencias significativas de edad entre mujeres y hombres?**
- ¿Cuántas personas tienen hijas e hijos?, ¿y otras personas a cargo? **¿Sería aconsejable implantar acciones para facilitar un balance entre el trabajo y la familia para estas personas?**

- ¿Qué niveles de estudios tienen la mayoría de las trabajadoras?, ¿y los trabajadores? ¿Qué tanto por ciento del personal con estudios universitarios representan las mujeres?, ¿y los hombres?, **¿Existen diferencias entre el nivel de estudios del personal de uno y otro sexo?**
- ¿Qué relación existe entre nivel de estudios y categoría ocupacional?, ¿Se advierten desequilibrios entre los niveles de formación de las trabajadoras y los trabajadores y las exigencias del puesto de trabajo que ocupan? **¿Se dan situaciones de “sobrecualificación” entre el personal de uno u otro sexo?**
- ¿Cuántas mujeres y hombres sin cualificación hay en la organización?, **¿Sería necesario realizar programas de formación, capacitación y recualificación para estos colectivos?**
- ¿Se observa concentración de personal de uno u otro sexo en determinados niveles jerárquicos?, **¿Deberían adoptarse medidas destinadas a facilitar el acceso de uno u otro sexo a determinadas categorías?**
- ¿Qué proporción de la planilla representan las mujeres con contratos indefinidos?, y ¿los hombres? ¿y con contratos a tiempo parcial? **¿Son significativamente diferentes las condiciones contractuales de las mujeres y los hombres?**

*Algunas pistas para analizar la información relativa a las **políticas de reclutamiento y selección.***

- ¿Se prevé incorporar personal a corto, medio o largo plazo?, ¿En qué categorías ocupacionales? ¿Para qué puestos de trabajo? En caso de que las vacantes previstas sean en puestos en los que las mujeres o los hombres están sub-representadas, **¿qué medidas se pueden tomar para potenciar la contratación de unas u otros en estos puestos?**
- ¿Se dan a conocer las ofertas de trabajo a través de canales que lleguen por un igual a personas de ambos sexos? ¿Se asegura que el lenguaje utilizado en las ofertas de empleo incluya a las personas de uno u otro sexo? ¿Se anima a las mujeres y a los hombres a que presenten sus candidaturas para empleos en los que se encuentren sub-representados? **¿Sería aconsejable tomar medidas que aseguraran la adecuación de las ofertas de empleo a los principios de la igualdad de oportunidades?**
- ¿Qué características se valoran en las candidatas y los candidatos que desean incorporarse a la empresa u organización? ¿Alguno de estos criterios se refiere a cualidades típicamente masculinas o típicamente femeninas? **¿Sería preciso formar a las personas responsables de la selección de personal para evitar posibles discriminaciones durante el proceso de selección?**

- En la descripción de los perfiles ocupacionales, **¿se tienen en cuenta única y exclusivamente los requerimientos objetivos para desempeñar con éxito el puesto de trabajo en cuestión?**
- Las solicitudes de empleo, las técnicas y guiones de entrevista, las pruebas profesionales y psicotécnicas, la composición de los equipos de selección de personal **¿garantizan la igualdad y equidad de género entre mujeres y hombres a lo largo de todo el proceso de selección?**

*Algunas pistas para analizar la información relativa a la **política de formación y capacitación.***

- ¿Se observan diferencias significativas en el número de cursos realizados por el personal de uno y otro sexo? ¿y en el número de horas dedicadas a la formación y capacitación? En caso afirmativo, ¿a qué podrían deberse éstas diferencias? **¿Podría resultar de utilidad tomar medidas destinadas a facilitar la participación de las personas que menos han participado?**
- ¿Se dan a conocer los cursos de formación y capacitación a través de canales de información que lleguen por igual a todo el personal? ¿Se observan divergencias en el acceso a cursos de formación y capacitación externa (masters, postgrados, cursos especializados, etc.) financiados por la empresa u organización para uno y otro sexo? **La política de formación de la empresa u organización ¿garantiza la igualdad y equidad entre mujeres y hombres?**
- Los criterios utilizados para decidir la participación del personal en actividades formativas y de capacitación ¿favorecen o limitan la participación de uno u otro sexo? ¿Se realizan cursos de formación y capacitación en horario extra laboral?, ¿y en lugares alejados al centro de trabajo? **¿Sería conveniente tomar medidas que permitieran compatibilizar la participación en cursos de formación y capacitación con las responsabilidades familiares del personal?**
- ¿Se observan diferencias significativas en el contenido de la formación y la capacitación recibida por mujeres y hombres?, ¿y en los objetivos perseguidos por estas? En caso afirmativo ¿a qué podrían deberse estas diferencias? **¿Sería aconsejable tomar medidas para fomentar el acceso de las mujeres a la formación en aquellas áreas que tradicionalmente han estado reservadas a los hombres y viceversa?**
- De cara a la detección de necesidades formativas y de capacitación en vistas a su planificación, **¿sería útil llevar a cabo cursos de formación y capacitación específicos para mujeres? ¿Sobre qué temas deberían versar dichos cursos (formación básica, formación para directivas, asertividad, técnicas de comunicación, auto imagen profesional, etc.)? Y, ¿para los hombres?**

- ¿Qué tipo de becas, aportes o beneficios (desplazamiento, ayudas económicas, permisos,...) se conceden al personal para la formación externa, por ejemplo Postgrados. ¿Se observan diferencias significativas en los aportes, becas, subsidios? En caso afirmativo, especifique el número de personas, desagregado por sexo, que han recibido estos beneficios.

*Algunas pistas para analizar la información relativa a la **política de otros beneficios**.*

- ¿Qué criterios se utilizan para decidir las bonificaciones, los premios, la participación accionaria? ¿Y para determinar la distribución de incentivos y beneficios sociales?
- ¿Quiénes se han beneficiado mayoritariamente, según sexo?

*Algunas pistas para analizar la información relativa a la **política de evaluación del desempeño y promoción y ascensos**.*

- ¿Se observan diferencias entre mujeres y hombres en lo referente al acceso a los ascensos?, ¿y en el acceso a las promociones vinculadas con movilidad geográfica? Si estas diferencias existen, **¿qué medidas se deberían tomar para evitarlas?**
- ¿Acceden las mujeres a cargos directivos en la misma proporción que los hombres? ¿y a cargos intermedios?, **¿Sería preciso llevar a cabo acciones destinadas a fomentar el ascenso de las mujeres a puestos de responsabilidad dentro de la empresa u organización?**
- ¿Quiénes participan en los equipos encargados de la evaluación del personal? ¿Qué criterios se utilizan para evaluar el rendimiento del personal y planificar carreras ocupacionales? ¿Existen algunos beneficios asociados a la evaluación del desempeño? ¿Los sistemas que se emplean para la promoción se basan en criterios y condiciones objetivas? ¿Alguno de estos criterios puede suponer un obstáculo para que alguno de los sexos de manera específica ascienda de categoría dentro de la empresa u organización? **¿Sería recomendable formar al personal responsable de decidir qué personas son ascendibles para evitar posibles sesgos por razón de sexo?**
- En la planificación de carreras profesionales, **¿se tiene en cuenta la adopción de medidas que permitan al personal compatibilizar sus nuevas responsabilidades profesionales con sus obligaciones familiares?**

*Algunas pistas para analizar la información relativa a las **políticas salariales**.*

- ¿Cuál es el salario promedio de las mujeres que trabajan en la empresa u organización?, ¿y el de los hombres? ¿Qué proporción de mujeres cobran el salario mínimo según el trabajo que realizan? ¿Qué proporción del personal con los salarios superiores representan las mujeres según el trabajo que realizan? **¿Se observan diferencias significativas entre ambos sexos?**
- ¿Qué criterios se utilizan para establecer los aumentos salariales? ¿Y para la distribución de incentivos? ¿En qué ocasiones se obtienen beneficios no salariales? **¿Sería aconsejable utilizar algún mecanismo para asegurar la igualdad salarial entre mujeres y hombres?**
- ¿Se observan diferencias entre los salarios asociados a las ocupaciones mayoritariamente realizadas por mujeres o por hombres? Si estas diferencias existen, ¿a qué responden?, ¿tienen relación con las capacidades y cualificaciones requeridas para el desarrollo del puesto de trabajo? **¿Se garantiza el cumplimiento del principio de “igual salario por trabajo igual valor”?**

El informe de diagnóstico

A partir de este análisis se realizará un informe en el que se resuman las principales conclusiones obtenidas y se formularán recomendaciones que sirvan de base para la posterior elaboración de la Política para la Igualdad y Equidad de Género y su Plan de Acción. A este informe lo denominaremos informe de diagnóstico. Proponemos a continuación un posible esquema para el desarrollo de este informe:

Esquema para el desarrollo del informe de diagnóstico

1. Introducción
2. Estado de la situación de igualdad y equidad de género entre mujeres y hombres en la empresa u organización. (Descripción de resultados por aspectos diagnosticados)
 - 2.1 Caracterización de la empresa u organización.
 - 2.2 Características de la planilla.
 - 2.3 Políticas de Recursos Humanos.
 - 2.4 Percepción del personal sobre la situación de la igualdad y la equidad de género.
 - 2.5 Sensibilidad de género.
 - 2.6 Conocimiento sobre la temática de género.
 - 2.7 Disposición del personal hacia el SIGEG.
3. Resumen de las principales brechas de género.
4. Resumen de las buenas prácticas detectadas.
5. Propuestas y recomendaciones para la creación de la Política para la Igualdad y Equidad de Género y su Plan de acción.

La finalidad de este informe es servir de base para la discusión y elaboración de la Política para la Igualdad y Equidad de Género de la empresa u organización y su Plan de Acción.

La difusión del Informe de diagnóstico

Los resultados de este informe se darán a conocer a todas aquellas personas que hayan intervenido en su realización, incluyendo a la(s) persona(s) asesora(s) así como a las personas que vayan a intervenir durante el proceso de puesta en práctica del SIGEG (la dirección de la empresa u organización, el personal del departamento de recursos humanos, las directoras y directores de los diferentes departamentos de la empresa u organización, la representación de las trabajadoras y trabajadores, etc.). También, se comunicarán al resto del personal las principales conclusiones obtenidas a través del diagnóstico.

La discusión y formulación de propuestas

El informe de diagnóstico deberá servir como base para iniciar una discusión sobre cómo conseguir una mayor igualdad y equidad de género en la empresa u organización. La finalidad de esta discusión será:

- Analizar las principales brechas y su gradual eliminación.
- Establecer los ámbitos prioritarios de acción.
- Formular objetivos generales por conseguir.
- Sugerir acciones concretas por desarrollar.

Para ello, se podrán organizar reuniones entre las personas del comité que para tal efecto se nombró en la empresa u organización, que discutirán las propuestas apuntadas en el informe de diagnóstico y se reflexionará conjuntamente sobre la igualdad y equidad de género en la empresa u organización. También, se recogerán las propuestas y comentarios del personal al respecto.

Todo ello servirá para la posterior elaboración de la Política y su Plan de acción en el que se determinen los objetivos por alcanzar, se planteen una serie de acciones para conseguir estos objetivos; se señalen unos criterios de evaluación y se asignen los recursos materiales y humanos necesarios para su realización.

III. Instrumentos para la realización del diagnóstico

INSTRUMENTO N° 1

CUESTIONARIO PARA LA OBTENCIÓN DE INFORMACIÓN GENERAL CUANTITATIVA

Empresa:

Fecha:

Nombre de la persona que brinda la información:

Puesto:

Teléfono:

Fax:

Correo electrónico:

A. CARACTERÍSTICAS DE LA EMPRESA U ORGANIZACIÓN

Objetivo

Contar con una visión amplia del ser y quehacer de la empresa u organización

Denominación social:

Forma jurídica:

Dirección:

Teléfono:

Fax:

Correo electrónico:

Página Web:

1. ¿A qué sector económico pertenece la empresa u organización? ¿Qué actividades desarrolla?
2. ¿Cuál es la visión, misión, principios o valores?
3. ¿Cuáles son los objetivos empresariales?
4. ¿Cómo es la cultura empresarial? ¿Cuáles son sus valores, creencias, es decir, su filosofía empresarial?
5. ¿Qué tamaño y volumen de negocio tiene?

6. ¿Cuál es la estructura organizativa?
7. ¿Qué funciones tiene cada departamento o área?
8. ¿Cuánto tiempo lleva funcionando la empresa u organización?
9. ¿Qué imagen externa pretende dar?
10. ¿Se llevan a cabo procesos de calidad interna y externa? ¿Cuáles? ¿En qué consisten?

B. CARACTERISTICAS DE LA PLANILLA

Objetivos

1. Visibilizar la situación específica de mujeres y de hombres en la empresa u organización.
2. Señalar las diferencias y sus razones en el análisis de la información.

Planilla desagregada por sexo

Mujeres	Hombres	Total

Tabla 1

Distribución de la planilla por edades

Grupos de edad	Mujeres	Hombres	Total
Menos de 15 a 18 años			
18 – 25 años			
26 – 35 años			
36 - 45 años			
45- 60 años			
Más de 61 años			
TOTAL			

Tabla 2			
Distribución de la planilla por tipo de contratos			
Tipo de contrato	Mujeres	Hombres	Total
Temporal a tiempo completo			
Temporal a tiempo parcial			
Fijo discontinuo			
Indefinido a tiempo completo			
Indefinido a tiempo parcial			
Práctica profesional			
Otros (pasantía, etc.)			
TOTAL			

Tabla 3			
Distribución de la planilla por antigüedad			
Antigüedad	Mujeres	Hombres	Total
Menos de 6 meses			
De 6 meses a 3 años			
De 3 a 10 años			
Más de 10 años			
TOTAL			

Tabla 4**Distribución de planilla por departamentos**

Departamentos	Mujeres	Hombres	Total
Departamento 1			
Departamento 2			
Departamento 3			
Departamento 4			
Departamento 5			
Departamento 6			
Departamento 7			
Departamento 8			
Personal Técnico			
Personal Administrativo			
Personal no Cualificado			
Jefaturas Intermedias			
Directoras/es			
Direcc. Gral./ Presidencia			
TOTAL			

Tabla 5**Distribución de la planilla por categorías profesionales - ocupacionales**

Denominación de categorías	Mujeres	Hombres	Total
1.			
2.			
3.			
4.			
5.			
TOTAL			

Tabla 6			
Distribución de la planilla según nivel de escolaridad			
Distribución por categoría	Mujeres	Hombres	Total
Sin estudios			
Primaria incompleta			
Primaria completa			
Secundaria incompleta			
Secundaria completa			
Universitaria incompleta			
Bachillerato universitario			
Licenciatura			
Postgrados			
TOTAL			

Tabla 7			
Distribución de la planilla por grupos salariales			
Grupos Salariales	Mujeres	Hombres	Total
Menos de			
Entre y ...			
Entre y ...			
Entre y ...			
Entre y ...			
Más de			
TOTAL			

(1) Salario bruto mensual más incentivos

Tabla 8**Distribución de aumentos salariales según sexo en los dos últimos años**

Grupos Salariales	Mujeres	Hombres	Total
Menos de			
Entre y ...			
Entre y ...			
Entre y ...			
Entre y ...			
Más de			
TOTAL			

Tabla 9**Distribución de la planilla jornada de trabajo semanal**

Tiempo	Mujeres	Hombres	Total
¼ de tiempo			
½ tiempo			
¾ de tiempo			
Jornada completa			
Más de la jornada			
TOTAL			

Tabla 10**Distribución de la planilla por turnos de trabajo**

Turnos	Mujeres	Hombres	Total
TOTAL			

Tabla 11

Representación sindical o asociativa			
Organización	Mujeres	Hombres	Total
1.			
2.			
3.			
TOTAL			

Análisis de la información obtenida**Tabla 12**

Evolución por años de incorporaciones y bajas						
Años	Incorporaciones			Bajas		
	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total
Año 20____						
Año 20____						
Año 20____						
TOTAL						

Tabla 13**Incorporaciones último año: tipo de contrato**

Tipo de Contrato	Mujeres	Hombres	Total
Temporal a tiempo completo			
Temporal a tiempo parcial			
Fijo discontinuo			
Indefinido a tiempo completo			
Indefinido a tiempo parcial			
Prácticas			
Aprendizaje			
Otros (becas de formación, etc)			
TOTAL			

Tabla 14**Incorporaciones último año: categorías profesionales - ocupacionales**

Denominación categorías	Mujeres	Hombres	Total
1.			
2.			
3.			
4.			
5.			
6.			
TOTAL			

Tabla 15**Bajas definitivas último año**

Descripción bajas definitivas	Mujeres	Hombres	Total
Jubilación			
Despido			
Finalización del contrato			
Retiro voluntario			
Retiro por responsabilidades familiares			
Otros (muerte, incapacidad, etc)			
TOTAL			

Tabla 16**Bajas temporales y permisos último año**

Descripción bajas temporales	Mujeres	Hombres	Total
Incapacidad			
Accidente de trabajo			
Licencia de maternidad			
Licencia de paternidad			
Permiso de maternidad o paternidad			
Licencia por adopción o acogimiento			
Riesgo durante el embarazo			
Reducción de jornada por lactancia			
Reducción de jornada por cuidado de hija/o			
Permiso por cuidado de hija/o menor de 3 años			
Permiso por cuidado o enfermedad de familiar			
Permiso para atender otros asuntos familiares Explique:			
Permiso para dedicarse a otras actividades laborales			
TOTAL			

Análisis de la información obtenida

Tabla 17

Responsabilidades familiares: n° de hijas/os

N° de hijas/os	Mujeres	Hombres	Total
0			
1			
2			
3 ó más			
TOTAL			

Tabla 18

Responsabilidades familiares: edades de hijas/os

Bandas de edad	Mujeres	Hombres	Total
Menos de 3 años			
Entre 3 y 6 años			
Entre 7 y 14 años			
15 o más años			
Personas con discapacidad			
TOTAL			

Tabla 19

Atención a hijas/os con discapacidad: edades de hijas/os

Bandas de edad	Mujeres	Hombres	Total
Menos de 3 años			
Entre 3 y 6 años			
Entre 7 y 14 años			
15 o más años			
TOTAL			

Tabla 20			
Responsabilidades familiares: personas a cargo (excepto hijas/os)			
Nº de personas a cargo	Mujeres	Hombres	Total
0			
1			
2			
3			
4 ó más			

Tabla 21			
Responsabilidades familiares: tiempo dedicado a personas a cargo (excepto hijas/os)			
Tiempo dedicado	Mujeres	Hombres	Total

Tabla 22			
Promociones del último año			
Tipo de promoción	Mujeres	Hombres	Total
Nº total de personas que han ascendido de nivel			
Nº de promociones vinculadas a la movilidad geográfica:			
- dentro de la misma provincia			
- dentro del país			
- fuera del país			
TOTAL			
Explique razones:			

Tabla 23**Promoción último año: categorías profesionales - ocupacionales**

Denominación categorías	Mujeres	Hombres	Total
1.			
2.			
3.			
4.			
5.			
6.			
7.			
8.			
TOTAL			

Tabla 24**Formación / capacitación en el último año**

Denominación cursos	Mujeres	Hombres	Total
1.			
2.			
3.			
4.			
5.			
TOTAL			

Análisis de la información obtenida

Tabla 25			
Beneficios asociados a la evaluación del desempeño			
Beneficio	Mujeres	Hombres	Total
1.			
2.			
3.			
4.			
5.			
6.			
7.			
8.			
TOTAL			

Tabla 26			
Participación en bonificaciones, premios, acciones de la empresa			
Tipo de participación	Mujeres	Hombres	Total
1. Bonificaciones			
2. Premios			
3. Acciones de la empresa			
TOTAL			

Análisis de la información obtenida

INSTRUMENTO N° 2

C. POLÍTICAS DE RECURSOS HUMANOS

Entrevista al personal del área de Recursos Humanos

1. Tema: RECLUTAMIENTO y SELECCIÓN DE PERSONAL

Objetivos

- 1. Evidenciar si mujeres y hombres son reclutados y acceden por igual a la empresa u organización.**
- 2. Explicitar las razones de lo evidenciado en el análisis de la información.**

- 1.1. ¿Qué factores determinan que la empresa u organización inicie un proceso de selección y contratación? (P.Ej. necesidades de producción, sustituciones, jubilaciones, introducción de nuevas tecnologías, incentivos de contratación, etc).
- 1.2. ¿Qué sistemas de reclutamiento de candidaturas utiliza la empresa u organización?
- 1.3. ¿Quién y cómo se solicita la incorporación de nuevo personal o la creación de un nuevo puesto?
- 1.4. ¿Quién y cómo se definen los perfiles requeridos para cada puesto?
- 1.5. ¿Se realizan publicaciones internas de las vacantes disponibles en la empresa u organización? En caso afirmativo, ¿qué sistema se utiliza para realizar la publicación?
- 1.6. ¿Qué lenguaje se utiliza y qué contenido tienen los anuncios?
- 1.7. ¿Qué lenguaje y qué contenido tienen los formularios de solicitud?
- 1.8. ¿Qué tipos y contenidos de pruebas de acceso se utilizan?

- 1.9. ¿Qué métodos se utilizan para seleccionar al personal? Enumere las pruebas utilizadas por orden de utilización e indique cuáles son eliminatorias.
- 1.10. ¿Cómo es la entrevista de selección que se realiza y qué preguntas contiene?
- 1.11. ¿Cómo se conforma el equipo seleccionador?
- 1.12. ¿Tienen formación en igualdad y equidad género?
- 1.13. ¿Qué personas intervienen en cada fase del proceso?
- 1.14. ¿Quién o quiénes tienen la última decisión sobre la incorporación?
- 1.15. ¿Cuáles son las características generales que busca su empresa u organización en las/os candidatas/os?
- 1.16. ¿Observa barreras internas, externas o sectoriales para la incorporación de mujeres a la compañía?
- 1.17. ¿Observa que existan puestos o departamentos en la compañía que estén especialmente masculinizados? En caso afirmativo, indique qué tipo de puestos y las razones de esta situación.
- 1.18. ¿Observa que existan puestos o departamentos en la compañía que estén especialmente feminizados? En caso afirmativo, indique qué tipo de puestos y las razones de esta situación.

Análisis de la información obtenida

2. Tema: EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO, ASENSOS, PROMOCIÓN PROFESIONAL / OCUPACIONAL

El análisis de esta información nos permitirá contestar:

- 1. Evidenciar si la empresa u organización promociona, por igual, a mujeres y a hombres.**
- 2. Explicitar las razones de lo evidenciado.**

- 2.1. ¿Existe en la empresa u organización alguna metodología estándar de evaluación del desempeño del personal? En caso afirmativo, indicar, brevemente, en qué consiste.
- 2.2. ¿Otorga la organización beneficios asociados a la evaluación del desempeño? ¿A quiénes se les otorga principalmente, hay alguna diferencia según sexo?
- 2.3. ¿En líneas generales, qué metodología y qué criterios se utilizan para la promoción?
- 2.4. ¿Se comunica, al personal de la empresa u organización, la existencia de vacantes? ¿A través de qué medios?
- 2.5. ¿Qué personas intervienen en la decisión de una promoción interna?
- 2.6. ¿Es habitual la promoción ligada a la movilidad geográfica? En caso afirmativo, ¿para qué tipo de puestos?
- 2.7. ¿Existen planes de carrera administrativa / profesional en su organización? Indique, ¿en qué consisten y a qué tipo de puestos se dirigen?
- 2.8. En el caso de no existir planes de carrera administrativa / profesional, ¿disponen de algún método de evaluación del desempeño del personal promocionado? Descríbalo, brevemente.
- 2.9. ¿Observa dificultades para la promoción de las mujeres en la empresa u organización? En caso afirmativo, indique qué tipo de dificultades.

- 2.10 ¿Se fomenta la promoción de mujeres? ¿Cómo?
- 2.11. ¿Se imparte formación en la empresa u organización ligada, directamente, a la promoción? ¿Quién puede optar a este tipo de formación?
- 2.12. ¿Se ha puesto en marcha alguna acción para incentivar la promoción de las mujeres en la empresa u organización? Detalle, brevemente, en qué consiste.
- 2.13. ¿Considera que las responsabilidades familiares pudieran influir en la promoción dentro de la empresa u organización? En caso afirmativo, ¿influye de igual manera en hombres y en mujeres? ¿Por qué razones?
- 2.14. Indique, por orden de importancia, los requisitos que se tienen en cuenta a la hora de promocionar al personal.
- 2.15. ¿Se promueve a mujeres y a hombres para que ocupen puestos en áreas, puestos no tradicionales de su sexo?

Análisis de la información obtenida

3. Tema: REMUNERACIÓN E INCENTIVOS

Objetivos

1. **Evidenciar si las mujeres y los hombres reciben igual remuneración por trabajos equivalentes y se benefician de la misma manera de los incentivos y beneficios sociales.**
2. **Explicitar las razones de lo evidenciado.**

- 3.1. ¿Qué criterios se utilizan para decidir los aumentos salariales?
- 3.2. ¿Y para determinar la distribución de incentivos y beneficios sociales? Señale, brevemente, los tipos existentes.
- 3.3. ¿Qué política salarial existe en la empresa u organización?
- 3.4. ¿Cómo se definen las remuneraciones de cada puesto de trabajo?
- 3.5. ¿Las mujeres y hombres que ocupan el mismo puesto tienen el mismo salario?
- 3.6. ¿En puestos equivalentes, mujeres y hombres perciben igual salario?

Análisis de la información obtenida

4. Tema: ACCESO A ACCIONES DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN

Objetivos

1. Evidenciar si mujeres y hombres participan por igual en las acciones de formación y de capacitación que ofrece la empresa u organización.

2. Explicitar las razones de lo evidenciado.

- 4.1. ¿Existe en la empresa u organización un plan de formación y capacitación? En caso afirmativo, indique quién diseña el contenido del plan y en base a qué criterios.
- 4.2. ¿Cómo se detectan las necesidades de formación y capacitación del personal?
- 4.3. ¿Qué tipo de cursos se suelen impartir (técnicos, de habilidades, otros)?
- 4.4. ¿Cómo se difunden las ofertas de formación?
- 4.5. ¿Qué criterios de selección se utilizan para decidir qué personas van a participar en los cursos de formación?
- 4.6. ¿La formación es de carácter voluntario u obligatorio?
- 4.7. ¿El personal puede solicitar la asistencia a cualquier curso impartido en el Plan de Formación de la Compañía?
- 4.8. ¿Cuáles mujeres y cuáles hombres han obtenido aportes, becas o subsidios para la formación y capacitación?
- 4.9. ¿Se imparten cursos fuera del horario laboral? En caso afirmativo ¿Qué tipo de cursos y para qué puestos?
- 4.10. ¿Se imparten cursos dentro del horario laboral? En caso afirmativo ¿Qué tipo de cursos y para qué puestos?

- 4.11. ¿De qué depende que un curso se imparta dentro o fuera del horario laboral?
- 4.12. ¿Se ofrecen facilidades o compensaciones si los cursos se ofrecen fuera del horario laboral?
¿De qué tipo?
- 4.13. ¿Cuántos hombres y cuántas mujeres han participado en la formación continua? ¿Cuál es el promedio de horas de cada uno?
- 4.14. ¿Observa una menor asistencia de las mujeres a los cursos de formación respecto a los hombres? En caso afirmativo, ¿a qué tipo de cursos asisten menos? Y ¿por qué razones?
- 4.15. ¿Se han tomado medidas para evitar la no asistencia de mujeres a estos cursos? ¿De qué tipo?
- 4.16. ¿Conceden aportes, becas, subsidios al personal para la formación externa (postgrados, etc.)? En caso afirmativo, especifique qué tipo de aporte o beneficios se conceden (desplazamiento, ayudas económicas, permisos,...), así como el número de personas, desagregado por sexo, que han recibido estos beneficios.
- 4.17. ¿Se ofrece la posibilidad de recibir formación que no esté, directamente, relacionada con el puesto de trabajo? En caso afirmativo, indique si esta posibilidad está abierta a todo el personal. Especifique los casos en los que se ha dado, a mujeres y a hombres de manera diferenciada.
- 4.18. ¿Se ha impartido formación sobre igualdad y equidad de género? En caso afirmativo, indique si se impartió a mujeres y a hombres y cuál fue su contenido.

Análisis de la información obtenida

5. Tema: PARTICIPACIÓN EN LA TOMA DE DECISIONES

Objetivos

1. **Evidenciar si la empresa u organización promueve el establecimiento de espacios y mecanismos de participación en la toma de decisiones de mujeres y hombres que conforman el personal.**
2. **Explicitar las razones de lo evidenciado.**

- 5.1. ¿Existe en la empresa u organización alguna política concreta que promueva la igualdad y la equidad de género en la participación en los espacios de toma de decisiones?
- 5.2. ¿Qué mecanismos y medidas operativas tiene la empresa u organización para concretar, respetando el principio de proporcionalidad de género, la igualdad y la equidad en la participación de mujeres y hombres en puestos de decisión?
- 5.3. ¿Se favorece que las mujeres ocupen espacios no tradicionales, para ellas? ¿De qué manera?
- 5.4. ¿Se favorece que los hombres ocupen espacios no tradicionales, para ellos?

Análisis de la información obtenida

6. Tema: SALUD INTEGRAL, SALUD SEXUAL Y SALUD REPRODUCTIVA

Objetivos

- 1. Evidenciar si la empresa u organización promueve y facilita acciones en pro de la salud integral, la salud sexual y la salud reproductiva.**
- 2. Explicitar las razones de lo evidenciado.**

- 6.1. ¿Cuenta la empresa u organización con servicios de salud, en general, y salud sexual y salud reproductiva, en particular? ¿Cuáles?
- 6.2. ¿Cuál es el enfoque de salud que tiene la empresa u organización?
- 6.3. ¿Quiénes recurren con mayor frecuencia a estos servicios? ¿Las mujeres o los hombres?
- 6.4. ¿Cuáles son los principales motivos de consulta de las mujeres y cuáles de los hombres?
- 6.5. ¿Se han detectado algunas dolencias diferenciadas por género?
- 6.6. ¿En el campo de salud ocupacional, cuáles medidas han implementado en la empresa u organización en el campo preventivo y curativo?
- 6.7. ¿Se han detectado enfermedades o lesiones ocasionadas por realizar oficios específicos, ya sea, para las mujeres o para los hombres?

6.8. ¿Ha realizado la empresa u organización alguna campaña de prevención de

- Cáncer de mama
- Cáncer uterino
- Cáncer de próstata
- VIH y otras enfermedades de transmisión sexual
- Alcoholismo y adicción a las drogas
- Otras _____?

6.9. ¿Ha facilitado la empresa u organización alguna capacitación sobre sexualidad?

6.10. ¿Se brinda información sobre anticoncepción tanto a hombres como a mujeres?

6.11. ¿Se han realizado campañas de información y prevención del VIH-SIDA?

Análisis de la información obtenida

7. Tema: HOSTIGAMIENTO SEXUAL y VIOLENCIA LABORAL

Objetivos

- 1. Evidenciar si existe un protocolo contra el hostigamiento sexual y la violencia laboral en el lugar de trabajo.**
- 2. Evidenciar si existen medidas de detección, protección y atención de las víctimas.**
- 3. Explicitar las razones de lo evidenciado.**

- 7.1. ¿Existe alguna regulación en la empresa u organización sobre el hostigamiento sexual y laboral? ¿Se ha divulgado esta regulación?
- 7.2. ¿Conoce el personal lo que es acoso sexual y sus alcances?
- 7.3. ¿Conoce el personal lo que es el acoso psicológico laboral o violencia laboral?
- 7.4. ¿Cuál es el proceso de denuncia en cada uno de los casos?
- 7.5. ¿Cuál es la instancia encargada de dar seguimiento a las denuncias?
- 7.6. ¿Se tienen establecidos los procedimientos y los plazos para la recepción y trámite de denuncias? ¿Cuáles son?
- 7.7. ¿Cuáles son los plazos para la resolución de las denuncias? ¿Se tienen determinadas las sanciones?
- 7.8. ¿Se cuenta con algún comité o comisión creada especialmente para realizar las acciones referentes a la prevención, divulgación y seguimiento del acoso sexual y el acoso laboral?
- 7.9. ¿Se cuenta con medidas de prevención?

- 7.10. ¿Qué proceso de investigación se sigue para sancionar el acoso sexual y laboral, respondiendo al debido proceso?
- 7.11. ¿Se han detectado o se ha realizado algún tipo de estudio para detectar posibles situaciones de acoso, tanto psicológico como sexual?
- 7.12. ¿Se catalogan por sexo los casos de conflictos laborales presentados?

Análisis de la información obtenida

8. Tema: CORRESPONSABILIDAD FAMILIAR Y LABORAL Y ORDENAMIENTO DE JORNADAS LABORALES

Objetivos

1. Evidenciar si la empresa u organización promueve la corresponsabilidad entre mujeres y hombres en los ámbitos familiar y laboral.
2. Evidenciar si la empresa u organización cuenta con medidas para el ordenamiento de las jornadas laborales que favorezcan el balance vida personal, familiar y trabajo.
3. Explicitar las razones de lo evidenciado.

8.1. ¿Se cuenta con medidas definidas para promover la corresponsabilidad de la vida familiar y laboral de trabajadoras y trabajadores?

8.2. ¿Cómo se comunican estas medidas al personal?

8.3. ¿Cómo se detectan las necesidades, que tiene el personal, con respecto a la corresponsabilidad en los ámbitos familiar y laboral?

8.4. Indique si su empresa u organización, dispone de alguno de los siguientes mecanismos en la relación con la vida personal, familiar y laboral del trabajador(a).

- Guardería en la empresa u organización
- Subvenciones económicas para guardería
- Servicio para el cuidado de personas dependientes
- Campamento de verano para hijas/os
- Jornadas reducidas, ¿en qué casos?
- Flexibilidad de horarios
- Jornada coincidente con el horario escolar
- Trabajo partido (1 puesto dividido en 2 a tiempo parcial)
- Otros. ¿Cuáles...?

*Realizar una breve descripción de los mecanismos utilizados en la empresa u organización.

- 8.5. ¿La jornada laboral permite el balance entre la vida personal, familiar y laboral?
- 8.6. ¿Cómo se detectan las necesidades de un ordenamiento de la jornada laboral que favorezca el balance trabajo / necesidades personales / necesidades familiares?
- 8.7. ¿Quiénes utilizan con mayor frecuencia estas medidas, las mujeres o los hombres? ¿Cuáles considera que son las razones?
- 8.8. ¿Cuántos trabajadores/as han requerido licencia por paternidad o maternidad en el último año? Especificar la cantidad por sexo.
- 8.9. ¿Quiénes hacen más uso, en la empresa u organización, de los permisos, y en concreto de los referidos a las responsabilidades familiares, las mujeres o los hombres? ¿Conoce las razones? En caso negativo, ¿cuáles considera que son las causas? En el caso de que sean más las trabajadoras quienes se acogen a estos permisos, ¿se ha establecido o creen que se debería establecer, alguna medida al respecto? ¿Cuál?
- 8.10. ¿Solicitar una reducción de jornada laboral podría afectar de alguna manera a la situación profesional dentro de la organización? En caso afirmativo, razone en qué sentido.
- 8.11. ¿Existe alguna medida específica, en la empresa u organización, referente a lograr la no discriminación por sexo? En caso afirmativo, indique cuáles.

Análisis de la información obtenida

9. Tema: INSTALACIONES, EQUIPO, RIESGOS EN EL TRABAJO Y ENFERMEDADES LABORALES

Objetivos

1. Evidenciar si la empresa u organización tiene definido procedimientos y medidas para que mujeres y hombres cuenten con buenas condiciones de trabajo.
2. Evidenciar si la empresa u organización cuenta con programas permanentes que aseguren la prevención y control de los riesgos y enfermedades laborales.
3. Explicitar las razones de lo evidenciado.

- 9.1. ¿Cuenta la empresa u organización con programas de salud ocupacionales?
- 9.2. ¿Qué tipo de acciones genera?
- 9.3. ¿Se tienen detectadas condiciones de la empresa u organización que pueden ser consideradas factores de riesgo? ¿Cuáles?
- 9.4. ¿Qué ha hecho la empresa u organización para evitar que estas condiciones no afecten la integridad física y psicológica del personal?, ¿Cómo podrían afectar a hombres y mujeres de forma particular?
- 9.5. ¿Cuáles han sido las enfermedades laborales más frecuentes? Especifique según sexo.
- 9.6. ¿Quiénes sufren con mayor frecuencia enfermedades laborales, mujeres u hombres?

Análisis de la información obtenida

10. Tema: RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS

Objetivos

1. **Evidenciar si la empresa u organización promueve, en su personal, el desarrollo de capacidades para identificar, disminuir y controlar las situaciones generadoras de conflictos y si cuenta con un protocolo para la atención y resolución de los conflictos que se puedan presentar, sobre todo, por razones de género.**
2. **Explicitar las razones de lo evidenciado.**

- 10.1. ¿Existe en la organización una instancia para identificar, tratar y controlar conflictos internos generados en torno al trabajo?
- 10.2. ¿Existe algún procedimiento y/o medidas para prevenir los conflictos laborales en la empresa u organización por causa de la discriminación de género?
- 10.3. ¿Se catalogan por sexo los casos de conflictos laborales presentados?
- 10.4. ¿Se ha divulgado estos procedimientos y medidas?
- 10.5. ¿Cuenta la empresa u organización con programas de capacitación para identificar, disminuir y controlar las situaciones generadoras de conflictos?
- 10.6. ¿Cuál es el proceso de negociación utilizado para la resolución de los conflictos laborales?
- 10.7. ¿Cuál es la instancia encargada de dar seguimiento a la negociación?

Análisis de la información obtenida

11. Tema: COMUNICACIÓN E INFORMACIÓN

Objetivos

1. Evidenciar si las mujeres y los hombres tienen acceso a la misma información y comunicación.
2. Evidenciar si la información y comunicación que se genera en la empresa u organización toma en cuenta el lenguaje inclusivo y no sexista.
3. Explicitar las razones de lo evidenciado.

- 11.1. ¿Existe una política de comunicación?
- 11.2. ¿Qué tipo de información interna y externa circula en la empresa u organización?
- 11.3. ¿Quién genera la información?
- 11.4. ¿Llega por igual a mujeres y hombres? ¿Cómo la perciben las mujeres y cómo los hombres?
- 11.5. ¿Se utiliza un lenguaje no sexista en las comunicaciones?
- 11.6. ¿Se utiliza un lenguaje inclusivo en las comunicaciones?
- 11.7. Indique cuáles son los canales de comunicación interna que se utilizan, habitualmente, en su empresa u organización:
 - Reuniones
 - Presentaciones al personal
 - Correo electrónico
 - Pizarra de anuncios
 - Mensajes en nómina mensual

- Cuestionarios de obtención de información
- Publicaciones
- Periódico o revista interna
- Buzón de sugerencias
- Otros. ¿Cuáles...?

11.8. ¿Se ha realizado, con anterioridad, alguna campaña de comunicación o sensibilización de algún tema específico? En caso afirmativo, ¿sobre qué tema? ¿Qué instrumentos se utilizaron para ello?

11.9. ¿Considera que la imagen, tanto externa, como interna, de la empresa u organización, transmite los valores de igualdad y equidad entre mujeres y hombres?

Análisis de la información obtenida

12. Tema: LEGISLACIÓN

Objetivos

1. **Evidenciar si la empresa u organización conoce, divulga y aplica la legislación relacionada con la equidad de género.**
2. **Explicitar las razones de lo evidenciado.**

- 12.1. ¿Qué instrumentos legales relacionados con la equidad de género y el ámbito laboral conocen en la empresa u organización?
- 12.2. ¿De qué manera se han dado a conocer estos instrumentos legales a todo el personal?
- 12.3. ¿Cómo ha aplicado, en su operación, la legislación referida?

Análisis de la información obtenida

INSTRUMENTO No. 3

D. PERCEPCION DEL PERSONAL SOBRE LA IGUALDAD Y EQUIDAD DE GÉNERO EN LA EMPRESA U ORGANIZACIÓN

ENTREVISTAS AL PERSONAL DE LA EMPRESA U ORGANIZACION

1. Tomando en cuenta que la **Igualdad es dar las mismas condiciones, trato y oportunidades a mujeres y hombres y la Equidad es esto mismo, pero ajustado a las especiales características o situaciones que viven las personas de acuerdo a su sexo, género, clase, etnia, edad.** ¿Considera usted que la empresa u organización se toma en cuenta la igualdad y la equidad entre mujeres y hombres?
2. ¿Considera usted que una mujer y un hombre igualmente capacitados, tienen las mismas posibilidades de obtener un puesto de trabajo en la empresa u organización?
3. ¿Tienen el mismo acceso a la actualización profesional y capacitaciones ofrecidas por la empresa u organización las trabajadoras y los trabajadores?
4. ¿En el área en la que usted trabaja se ha enviado a capacitación a mujeres?
5. ¿Tienen las mismas posibilidades de ascenso trabajadores y trabajadoras por igual?
6. ¿Considera usted que en el área en la que trabaja se trata de igual manera a mujeres y a hombres?
7. ¿La política de incentivos y beneficios favorece por igual a mujeres y hombres?
8. ¿Considera usted que hay departamentos o puestos en la empresa u organización que son exclusivamente para mujeres?
9. ¿Considera usted que hay departamentos o puestos en la empresa u organización que son exclusivamente para hombres?

10. ¿Participan mujeres y hombres por igual en los órganos de toma de decisiones de la empresa u organización?
11. ¿En un concurso para ocupar una plaza de dirección debe dársele prioridad a las mujeres para que ellas aumenten la posibilidad de ocupar más puestos de dirección?
12. ¿Se toman en cuenta las necesidades familiares de las personas que trabajan en la empresa u organización, es decir se favorece la conciliación entre la vida familiar y laboral?
13. ¿Considera usted que se requieren los servicios de una guardería para atender a los hijos e hijas del personal?
14. ¿De quién considera usted que es responsabilidad el cuidado de miembros de la familia como: niños, niñas, abuelos, abuelas, personas con discapacidad?
15. ¿Las responsabilidades de cuidado de los miembros de la familia, representan una carga para las mujeres en su desarrollo profesional?
16. Considerando que el acoso u hostigamiento sexual es *toda conducta sexual no deseada por quien la recibe, reiterada y que provoca efectos perjudiciales en las relaciones de trabajo y en la integridad de las personas afectadas*. ¿Considera usted que en la empresa u organización se dan casos de acoso u hostigamiento sexual?
17. ¿Conoce usted cuáles son los procedimientos que existen en su institución para denunciar el acoso sexual?
18. ¿Considera usted que en la empresa u organización se dan beneficios o ascensos en función del sexo de la persona?
19. ¿Considera usted que en la práctica, es imposible sancionar a un jefe que acosa u hostiga sexualmente a una persona subalterna?
20. ¿En la práctica, es imposible sancionar a una jefa que acosa u hostiga sexualmente a una persona subalterna?

INSTRUMENTO N° 4

E. MEDICIÓN DE LA SENSIBILIDAD DE GÉNERO

Cuestionario guía para grupos focales o sondeos individuales

1. ¿Qué piensa de la afirmación “las mujeres tienen que cumplir con su rol tradicional de madre y cuidadora del hogar porque es su función natural”?
2. ¿Qué piensa de la afirmación “los hombres son más fuertes, aventureros, valientes y no deben llorar; mientras que las mujeres son más sensibles, románticas y lloronas”?
3. ¿Qué piensa de la afirmación “no está bien que una mujer gane más que un hombre, sobre todo si este es su marido”?
4. ¿Qué piensa de que en la empresa u organización exista o existiera trabajos “propios para los hombres y otros propios para las mujeres”?

Análisis de la información obtenida

INSTRUMENTO N° 5

F. CONOCIMIENTO SOBRE GÉNERO

Cuestionario guía para la realización de grupos focales o sondeos individuales para medir el conocimiento en género

1. Sexo y género son la misma cosa

- a. Totalmente de acuerdo
- b. Creo que no es lo mismo, pero no estoy segura/o
- c. Son cosas diferentes
- d. No sabe/ no contesta

2. Género es...

- a. Una clasificación gramatical de las palabras
- b. Tiene que ver con mujeres
- c. Tiene que ver con las relaciones entre hombres y mujeres
- d. No sabe/ no contesta

3. ¿Qué piensa de la afirmación “el género es cosa de mujeres”?

- a. Totalmente de acuerdo
- b. Hay pocos hombres que tengan interés
- c. En desacuerdo
- d. No sabe/ no contesta

4. Equidad de género es lo mismo que igualdad de género

- a. Totalmente de acuerdo
- b. No es lo mismo, pero no sé la diferencia
- c. La equidad es el medio para lograr la igualdad
- d. No sabe/ no contesta

5. ¿Qué son medidas de equidad de género?

- a. Medidas para favorecer a un sexo por encima del otro
- b. Mecanismos destinados para favorecer oportunidades reales para mujeres y para hombres, tomando en cuenta las diferencias por condición de género.
- c. Hacer que las mujeres alcancen puestos que por meritos no lograrían.
- d. No sabe/ no contesta

6. La transversalidad de género significa prestar atención constante en los efectos diferenciados que tienen en mujeres y hombres en las políticas y estrategias de desarrollo.

- a. Totalmente en desacuerdo
- b. Creo que sí, pero no lo tengo muy claro
- c. De acuerdo
- d. No sabe/ no contesta

7. ¿Qué opina de la afirmación: “Sin equidad de género no hay desarrollo humano, sin desarrollo humano no hay equidad de género”?

- a. Totalmente en desacuerdo
- b. Creo que sí, pero no lo tengo muy claro
- c. De acuerdo
- d. No sabe/ no contesta

Análisis de la información obtenida

INSTRUMENTO N° 6

G. DISPOSICIÓN DEL PERSONAL HACIA EL SIGEG

Cuestionario guía para la realización de grupos focales o sondeos individuales para medir la disposición del personal hacia el SIGEG

1. ¿Conoce cuál es la política de equidad de género de la empresa u organización?

- a. Totalmente
- b. Parcialmente
- c. No
- d. No sabe/ no contesta

2. ¿Qué opina de la afirmación: “La equidad de género tiene implicaciones positivas en y con el trabajo que desempeña cada persona de la empresa?”

- a. Totalmente de acuerdo
- b. Parcial
- c. En desacuerdo
- d. No sabe/ no contesta

3. ¿Cree usted que exista igualdad entre mujeres y hombres en una misma área de trabajo? ¿están suficientemente incorporadas medidas contra la discriminación de género?

- a. Totalmente
- b. Parcialmente
- c. No
- d. No sabe/ no contesta

4. ¿Cuál es su interés por los temas de género?

- a. Ninguno
- b. Parcial
- c. Mucho
- d. No sabe/no contesta

5. ¿Qué grado de interés cree que tiene en general el resto del personal en las acciones contra la discriminación y la equidad de género?

- a. Ninguno
- b. Parcialmente
- c. Mucho
- d. No sabe/no contesta

Análisis de la información obtenida

INSTRUMENTO N° 7

H. COMPROMISO DE LA ALTA GERENCIA CON EL SIGEG

ENTREVISTA PARA LA GERENCIA

Fecha:

Nombre:

Cargo:

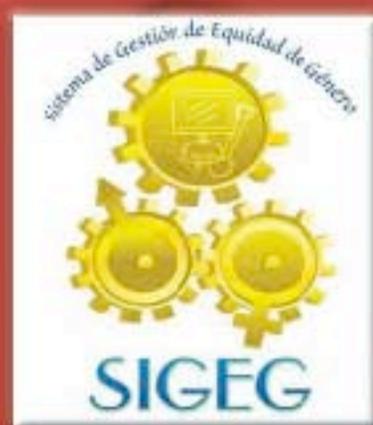
1. ¿Cómo se promueve la igualdad y la equidad de género en las relaciones interpersonales y laborales que se dan en la empresa?
2. ¿Cuáles son las políticas o acciones que tiene la empresa para evitar la discriminación, la igualdad y lograr la equidad entre asociados y asociadas?
3. ¿Tienen mujeres y hombres las mismas posibilidades de ser considerados en el proceso de reclutamiento y selección del personal?
4. ¿Se ha hecho alguna diferencia entre las competencias y habilidades que busca la empresa entre las personas asociadas, según se trate de una mujer ó de un hombre? ¿En qué puesto ó departamento en específico? ¿Por qué razón?
5. ¿Son ofrecidas las oportunidades para obtener una promoción en el trabajo, tanto a los hombres como a las mujeres?
6. ¿De qué manera la empresa favorece condiciones para lograr un buen balance entre la vida familiar y la actividad laboral de sus asociados?

7. ¿Cuáles elementos, cree usted que, son indispensables para elaborar una estrategia para lograr la igualdad y la equidad en la empresa?

8. ¿Cómo visualiza la gerencia la implementación de un sistema de gestión organizativo que permita la igualdad y la equidad de género en la empresa?

IV. Indicación final

Es importante recordar que cada organización debe revisar bien esta Guía para realizar el diagnóstico con la intención de adaptar su contenido a su realidad concreta, y a partir de ahí ampliarla, mejorarla y adaptarla al contexto real.



**Instituto Nacional de las Mujeres (INAMU)
Área de Gestión de Políticas Públicas
para la Equidad de Género**

Dirección: San José, Costa Rica, 100 mts. este
del Taller Wabe, Granadilla Norte, Curridabat.

Tels: 22 53 80 66 / 25 27 84 00 • Fax: 22 83 06 57

politicas-publicas@inamu.go.cr

www.inamu.go.cr



AGENCIA SUECA DE COOPERACIÓN INTERNACIONAL PARA EL DESARROLLO

