

SISTEMA REGIONAL DE  
**INDICADORES DE GÉNERO**  
EN EMPRESAS Y ORGANIZACIONES

---

AUTO DIAGNÓSTICO



© Copyright 2015

## **Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo**

Esta publicación se realizó en el marco del proyecto regional “Empresas por la Igualdad de Género” del Bureau Regional para América Latina y el Caribe del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD), que cuenta con el apoyo del Fondo Fiduciario España/PNUD “Hacia un desarrollo integrado e inclusivo en América Latina y el Caribe”.

Agradecemos a las y los representantes de las instituciones de gobierno que participan de la Comunidad de Sellos de Igualdad de Género, y a las empresas que brindaron información para realizar esta selección de indicadores de brechas de género.

**Supervisión:** Eugenia Piza López

**Coordinadora:** Guillermina Martín

**Autoras:** María Angeles Sallé y Lourdes García

**Diseño Gráfico:** Diana Ordóñez

**Abril 2015**

**Nota:** Las opiniones que se expresan en este documento no reflejan necesariamente las del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, su Junta Directiva, ni las de sus Estados miembros.



## INSTRUMENTOS

# Auto-diagnóstico

### ¿QUIEN COMPLETA EL FORMULARIO?:

El cumplimiento de este formulario será coordinado o realizado por una única persona que, en el marco de la empresa/organización, se designe para esta función. La persona responsable de recoger los datos y rellenar el formulario podrá ser: Quien dirige el departamento de personal, una persona con funciones gerenciales en la empresa o la persona interlocutora y responsable de implementar políticas de igualdad de oportunidades en el ámbito laboral de la organización/empresa.

## Caracterización básica

Datos informativos de la empresa / organización	
Denominación social de la empresa/ organización	
Cédula de identificación fiscal (CIF)	
Domicilio social	
Naturaleza jurídica	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Asociación sin fines de lucro</li> <li>• Cooperativa</li> <li>• Propietario individual</li> <li>• Sociedad Anónima (S.A.)</li> <li>• Sociedad de Responsabilidad Limitada (S. de R.L.)</li> <li>• Sociedad en comandita</li> <li>• Sociedad en Nombre Colectivo</li> <li>• Sociedad sin personería jurídica</li> </ul>
País de ubicación	

Descripción general de la empresa/organización	
Sector de actividad	
Clasificación Industrial Internacional Uniforme (CIIU)	
Mercado al que se dirige	
Tamaño / dimensión	
N° de personas trabajadoras	
Facturación anual (USD)	
Persona de contacto en la empresa/organización	
Nombre	
Cargo	
Tel	
Fax	
E-mail	

- Agropecuario y Agro-industrial
- Industrial
- Alimentario
- Comercio
- Comunicaciones
- Construcción
- Servicios
- Educación
- Financiero-Bancario
- Infraestructura
- Minero y Energético
- Sector Solidario
- Sector Transporte

- Local
- Estatal
- Territorio SICA
- Continente Americano
- Internacional

- De 1 a 10 (Microempresa/ organización)
- De 11 a 30 ( Pequeña empresa/ organización)
- De 31 a 100 (Mediana empresa/ organización)
- Más de 100 (Gran empresa/ organización)

- Hasta 100.000 USD
- 100.000 a 500.000 USD
- de 500.000 a 1.000.000 USD
- De 1 a 10 millones USD
- Más de 10 millones USD

# Plantilla de la empresa



**Tabla 1.**

## PLANTILLA DE LA EMPRESA POR NIVELES DE RESPONSABILIDAD

Cargos de responsabilidad* en la empresa	Mujeres	Hombres
Dirección general o máximo cargo		
Puestos directivos como gerencias		
Otras jefaturas o mandos intermedios - Nivel 4		
Otras jefaturas o mandos intermedios - Nivel 3		
Otras jefaturas o mandos intermedios - Nivel 2		
Otras jefaturas o mandos intermedios - Nivel 1		
<b>Subtotal Cargos Responsabilidad</b>		
Otros puestos en plantilla**	Mujeres	Hombres
Puestos técnicos		
Puestos administrativos		
Puestos auxiliares		
Puestos operarios		
Otro A		
Otro B		
Otro C		
Otro D		
<b>Subtotal Resto Plantilla</b>		
<b>TOTAL DE LA PLANTILLA</b>		

\*Engloba a dirección general o máximo cargo, puestos directivos como gerencias y otras jefaturas o mandos intermedios.

\*\*La tabla ofrece cuatro campos adicionales para ser llenados con la información particular de la empresa.



Tabla 2.

## PLANTILLA POR DEPARTAMENTOS

Departamentos***	Mujeres	Hombres
Administración		
Comercial y ventas		
Logística		
Producción		
Financiero		
Recursos Humanos		
A (cumplimentar si es necesario)		
B (cumplimentar si es necesario)		
C (cumplimentar si es necesario)		
D (cumplimentar si es necesario)		
<b>Total por departamentos</b>		
<b>Coincide con Total Tabla 1****</b>		

\*\*\*La tabla ofrece campos adicionales para ser llenados con la información particular de la empresa.

\*\*\*\*El número de las personas de la tabla 1 y 2 deben coincidir.



Tabla 3.

## PLANTILLA POR CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN

Integrantes en el consejo de dirección/ administración o juntas directivas	Mujeres	Hombres
Total integrantes en el Consejo de dirección		

## Condiciones laborales



**Tabla 4.**

### PLANTILLA / TIPO DE CONTRATO / JORNADA

Jornada	Contrato	Mujeres	Hombres
Completa	Indefinido		
	Temporal		
	<b>Subtotal jornada completa</b>		
Parcial*	Indefinido		
	Temporal		
	<b>Subtotal jornada parcial</b>		
<b>Total</b>			
Coincide con Total Tabla 1			

\*En la jornada parcial no incluir reducciones de jornada por guarda legal o cuidado de familiares dependientes.



**Tabla 5.**

### POLÍTICA SALARIAL

Salario medio bruto** del último año, en USD	Mujeres	Hombres
Dirección general o máximo cargo		
Puestos directivos como gerencias*		
Otras jefaturas o mandos intermedios - Nivel 4		

\*\*Calcular, para cada puesto y sexo, el salario medio bruto de último ejercicio, incluyendo también los complementos y el salario variable, y sumando además la retribución en especie (salario bruto)

Otras jefaturas o mandos intermedios - Nivel 3		
Otras jefaturas o mandos intermedios - Nivel 2		
Otras jefaturas o mandos intermedios - Nivel 1		
Puestos técnicos		
Puestos administrativos		
Puestos auxiliares		
Puestos operarios		
Otros A, B, C, D		



Tabla 6.

## MEDIDAS DE CONCILIACIÓN CON RESPONSABILIDAD

Medidas de conciliación	Nº de personas que pueden acogerse en la empresa (disponibles para un número concreto de plazas)		Nº de personas que efectivamente se acogen	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Licencia de paternidad(incluye en caso de adopción y acogida)				
Licencia de maternidad/parentalidad				
Licencia de lactancia				
Reducción de jornada por guarda legal de personas a cargo				
Excedencia por cuidado de personas a cargo				





Tabla 7.

## FLEXIBILIDAD DE TIEMPO Y ESPACIO DE TRABAJO

Medida	Nº de personas que pueden acogerse en la empresa		Nº de personas que efectivamente se acogen	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Flexibilidad de entrada y salida				
Flexibilidad de horario negociada				
Reducción de jornada por motivos personales				
Excedencia remunerada por motivos personales				
Excedencia no remunerada por motivos personales				
Teletrabajo				
Acercamiento al lugar de residencia				
Guardería en el ámbito de la empresa				
Ayudas para la contratación de guardería				



Tabla 8.

## PREVENCIÓN Y TRATAMIENTO DEL ACOSOS SEXUAL O ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

	Mujeres	Hombres
Número de quejas recibidas anualmente por acoso sexual o por razón de sexo en el lugar de trabajo		
Número de quejas que han sido atendidas y resueltas		
Atención específica a mujeres que han sufrido acoso sexual o acoso por razón de sexo en procesos de reclutamiento y selección		
Atención específica a mujeres que han sufrido acoso sexual o acoso por razón de sexo en procesos de promoción o movilidad		

## Gestión del personal



Tabla 9.

### ROTACIÓN (JORNADAS PERDIDAS / JORNADAS TEÓRICAS)

Nº. de jornadas	Número de jornadas teóricas anuales pactadas por convenio	No. de personas en plantilla		No. total de jornadas	
		Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Nº de jornadas teóricas*					
No. de jornadas perdidas, por ausencia justificada o no.**					

**“Jornadas Teóricas:**

Jornadas pactadas por convenio o bien jornadas naturales menos las festivas, vacaciones y otro permiso reglamentario -calendario laboral-.

**\*\*Jornadas perdidas:**

Jornadas que no han sido efectivamente trabajadas debido a causas varias como rotación, médico, permisos no reglamentarios, liberaciones, ausencias injustificadas (las vacaciones y los permisos no reglamentarios no están incluidos). A la hora de computar el número de jornadas perdidas por Invalidez Transitoria (IT) en un periodo de observación, hay que tener en cuenta que los días de IT se suelen computar en días naturales, por lo que habrá que corregirlos a días laborables. Dicha corrección se lleva a efecto dividiendo la suma de los días naturales perdidos en IT en el periodo considerado, entre los días naturales del año, es decir trescientos sesenta y cinco, y multiplicando el resultado por el número de días hábiles del calendario para dicho periodo. “



Tabla 10.

### ROTACION POR CESE DE ACTIVIDADES EN LA EMPRESA

No. de personas	Mujeres	Hombres
Total de personas en plantilla		
Nº de pesonas que cesaron sus actividades en la empresa/organización en el año de que se facilitan los datos		



Tabla 11.

### REINCORPORACIÓN TRAS LICENCIA DE MATERNIDAD

No. de mujeres	Mujeres
Total de mujeres que tomaron una licencia de maternidad en el año del que se facilitan los datos	
Nº de mujeres que no se reincorporaron tras la licencia	
Nº de mujeres que se reincorporaron tras la licencia	



Tabla 12.

### INCORPORACIÓN Y NUEVAS CONTRATACIONES

Procesos de reclutamiento, selección y contratación.	Mujeres	Hombres
Participantes en procesos de reclutamiento y selección: Nº de personas que han formado parte de procesos de reclutamiento y selección de la empresa/organización en el año en curso		
Contrataciones realizadas: Nº de personas que han sido finalmente promocionadas (desagregado por sexo)		



Tabla 13.

## PROMOCIONES INTERNAS

Procesos de promoción interna.	Mujeres	Hombres
Participantes en procesos de promoción: N° de personas que han formado parte de procesos de promoción de la empresa/organización en el año en curso		
Promociones realizadas: N° de personas que han sido finalmente promocionadas (desagregado por sexo)		



Tabla 14.

## FORMACIÓN O CAPACITACIÓN

Descripción.	Mujeres	Hombres
Total Plantilla		
N° de Personas efectivamente formadas		
N° total de horas de capacitación que ha recibido la plantilla (desagregado por sexo)		

## Otros datos

Todas las preguntas de este cuestionario tienen las siguientes opciones de respuesta:

- Sí, siempre
- Sí, algunas veces
- No, nunca

Comunicación interna	
¿La empresa/organización tiene en cuenta, en la comunicación interna, la utilización de un lenguaje inclusivo (imágenes no estereotipadas, visibilizando a mujeres y hombres, y lenguaje no sexista)?	▼
¿En su opinión, los mecanismos de comunicación interna se utilizan con la intención de que la información llegue al 100% de la plantilla ?	
Se ha comunicado a la plantilla el compromiso de la empresa/organización con la igualdad de género	
En definitiva y a la vista de sus respuestas anteriores, ¿considera que la comunicación interna contempla criterios de igualdad y no discriminación por cuestión de sexo?	
Comunicación externa	
¿La empresa/organización tiene en cuenta, en la comunicación externa y publicidad, la utilización de un lenguaje inclusivo (imágenes no estereotipadas, visibilizando a mujeres y hombres de manera equilibrada, y lenguaje no sexista)?	
Se ha comunicado hacia el exterior el compromiso de la empresa/organización con la igualdad de género	
¿La empresa/organización tiene en cuenta, en la comunicación externa y publicidad, la utilización imágenes de hombres y de mujeres desempeñando roles distintos de los tradicionales de género ?	
En definitiva y a la vista de sus respuestas anteriores, ¿considera que la comunicación externa contempla criterios de igualdad y no discriminación por cuestión de sexo?	

Procesos de reclutamiento y selección y de contratación	
¿La empresa/organización tiene metas de contratación para la promoción de la equidad de género en todos los niveles jerárquicos de todas las áreas?	
En la empresa/organización ¿Se llevan o se han llevado a cabo procesos de reclutamiento y selección dirigidos específicamente a contratar mujeres para equilibrar su presencia en la plantilla?	
Cuando se lleva a cabo un proceso de reclutamiento y selección, en los anuncios para la captación se pone especial cuidado en que éstos tengan un lenguaje inclusivo y sean atractivos tanto para hombres como para mujeres?	
¿En la empresa/organización todas las personas que entran lo hacen a través de un procedimiento formal y documentado de búsqueda y selección de personal?	
¿Existen, en la empresa/ organización, puestos o tipos de tareas que estén reservados sólo a las mujeres?	
¿Tienen mujeres y hombres las mismas facilidades para acceder a la promoción sobre puestos vacantes?	
¿La política de la organización prohíbe expresamente que se produzcan desvinculaciones de procesos de reclutamiento y selección basadas en el estado civil , en la edad, en el embarazo o la posibilidad del embarazo, la etnia?	
En definitiva y a la vista de sus respuestas anteriores, ¿considera que los procesos de reclutamiento, selección y contratación son igualitarios para mujeres y hombres?	
Procesos de promoción	
¿La empresa/organización realiza habitualmente evaluaciones objetivas y equitativas del desempeño de las personas empleadas?	
¿Cuenta la empresa/organización con mecanismos para asegurar que la promoción de personal está en coherencia con la evaluación de desempeño del personal, sin sesgos de sexo?	
¿La política de promoción interna de la empresa/organización está diseñada para garantizar la participación femenina equitativa con la masculina en los procesos decisorios y en la gestión en todos los niveles y áreas de la empresa/organización?	
¿La empresa/organización tiene objetivos concretos de promoción y movilidad horizontal que revertan positivamente en la equidad de género en todos los niveles jerárquicos de todas las áreas o departamentos?	

¿Los procesos de promoción establecen mecanismos para asegurar que tanto hombres como mujeres tengan acceso a la promoción sobre oportunidades de desarrollo profesional?	
Cuando se lleva a cabo un proceso de promoción ¿se asegura que, entre las candidaturas a valorar y considerar, exista una representación paritaria de ambos sexos?	
¿Cuenta la empresa/organización con planes de carrera que permiten orientar el desarrollo profesionales de las personas?	
En definitiva y a la vista de sus respuestas anteriores, ¿cree que los procesos de promoción contemplan criterios de igualdad y no discriminación por razón de sexo?	
<b>Procesos de capacitación</b>	
¿La empresa/organización tiene un plan de capacitación coherente con la detección de necesidades previamente consultada entre la plantilla (hombres y mujeres)?	
¿La empresa/organización tiene objetivos concretos de capacitación o formación interna de la equidad de género en todos los niveles jerárquicos de todas las áreas?	
¿La empresa/organización cuenta con mecanismos para asegurar un acceso igualitario a la capacitación en cantidad e horas de capacitación, tipo de capacitación y recursos asignados?	
¿La empresa/organización cuenta con mecanismos/instrumentos que permitan verificar que la capacitación se realiza en horario o jornada laboral?	
¿La empresa/organización promueve que mujeres y hombres accedan a capacitaciones para prepararlos/as en puestos y funciones no tradicionales de su sexo o en las cuales no se encuentran adecuadamente representados?	
¿Los cursos de capacitación de la empresa/organización se realizan en las propias instalaciones, tomando en cuenta que la duración, frecuencia y horarios no interfieran con las responsabilidades familiares de los/las empleados/as para asegurar su participación?	
¿La empresa/organización ofrece anualmente , en todos los niveles, capacitación en género a cargo de profesionales especializados en el tema. (Prioritariamente alta gerencia, jefaturas, recursos humanos, sindicatos/ trabajadores-as, comité/ comisiones/mesas de género de la empresa/organización)?	

En definitiva y a la vista de sus respuestas anteriores, ¿considera que los procesos de capacitación/formación contemplan criterios de igualdad y no discriminación por razón de sexo?	
<b>Política salarial</b>	
¿La política de la empresa/organización es explícita en lo que se refiere a garantizar la remuneración de la plantilla desde una perspectiva de igualdad de género, asegurando que hombres y mujeres obtengan el mismo salario para un mismo trabajo?	
¿La empresa/organización cuenta con un sistema de información y comunicación transparente sobre la política de compensaciones y que permite clarificar dudas del personal?	
¿La empresa/organización cuenta con una política de remuneración y compensaciones que asegure la implementación del principio de igual remuneración por igual trabajo?	
¿Los criterios de asignación de remuneraciones aplican un método de cálculo de incentivos/prestaciones/beneficios sin sesgos de género, que son informados y conocidos por toda la plantilla?	
En definitiva y a la vista de sus respuestas anteriores, ¿considera que la empresa/organización tiene una política salarial equitativa desde el punto de vista de género y que es aplicada a todos los puestos de la empresa/organización?	
<b>Prevención y tratamiento del acoso sexual y acoso por razón de sexo</b>	
¿Se informa a la plantilla sobre la prohibición expresa de la empresa/organización de actividades que puedan acosar a las mujeres en el ámbito laboral?	
¿Se aplica una política institucional específica que regule la prevención, sanción y eliminación del acoso sexual en base a la legislación nacional?	
¿La empresa/organización lleva a cabo anualmente acciones para que las personas responsables de establecer medidas para prevenir, detectar y actuar en casos de acoso tengan formación actualizada sobre género y acoso sexual?	
¿Se ha asignado a una persona, comité o comisión responsable de establecer medidas para prevenir, detectar y actuar en casos de acoso?	
¿Se realiza en la empresa/organización un seguimiento de la incidencia de casos de acoso en la empresa/organización?	



¿La empresa/organización ha impartido talleres o charlas de sensibilización a la todo el personal sobre el acoso sexual y laboral?	
¿En la empresa/organización existe y se aplica un procedimiento documentado para la detección y el tratamiento del acoso sexual y laboral?	
¿Se da seguimiento, en la empresa, a las denuncias que sobre acoso laboral y se aplican sanciones si se demuestran las denuncias?	
¿La empresa/organización lleva a cabo anualmente acciones de sensibilización para evitar el acoso, las actitudes sexistas y el trato discriminatorio en la empresa/organización?	
En definitiva y a la vista de sus respuestas anteriores, ¿cree que todas las personas de la plantilla tienen conocimiento sobre la existencia del mecanismo y/o protocolo de prevención y actuación en caso de acoso sexual y lo considera de fácil acceso?	
En definitiva y a la vista de sus respuestas anteriores, ¿considera que este mecanismo o protocolo puede ser eficaz si se recurre a él?	
<b>Política a favor de la conciliación de la vida familiar, profesional y personal con corresponsabilidad</b>	
¿Usted cree que en esta empresa/organización alguna mujer ha tenido que renunciar por situación de maternidad y/o cuidado de la familia?	
¿En su empresa, usted considera, que se cumplen los beneficios de las licencias por maternidad y paternidad, de acuerdo a lo que estipula la legislación vigente?.	
¿En su empresa/organización se consulta a los trabajadores y trabajadoras acerca de necesidades familiares y personales que podrían ser compatibilizadas con el trabajo?	
¿Considera que su empresa/organización fomenta la co-parentalidad, es decir promueve el cuidado de hijos e hijas tanto de hombres como de mujeres?	
¿En esta empresa/organización existen apoyos para servicios de cuidado para hijos/as y otras personas (detallar tipo de servicios: guardería en la empresa, subvenciones económicas para guarderías; subvenciones para el cuidado de otro tipo de dependientes; apoyo en el verano para hijos/as, etc.).	
¿En su empresa/organización existe algún sistema de jornada reducida, horarios flexibles y tele-trabajo el personal?(por ejemplo: jornadas reducidas, semana reducida, flexibilidad de horario, jornada coincidente con horario escolar, trabajo partido, tele-trabajo, etc.).	

¿En la empresa/organización a las personas se les anima a que equilibren su vida de trabajo y su vida personal?	
¿El personal cuenta con la posibilidad de solicitar permisos para ausentarse dentro del horario laboral para atender situaciones particulares, familiares o escolares de carácter extraordinario?	
En definitiva y a la vista de sus respuestas anteriores, ¿cree que estas políticas en favor de la conciliación de la vida familiar, laboral de la empresa/organización se realizan de forma equitativa y se hacen desde criterios de igualdad de mujeres y hombres?	
En definitiva y a la vista de sus respuestas anteriores, ¿cree que toda la plantilla conoce la existencia de las medidas de conciliación que facilita la empresa/organización y las consideran de fácil acceso?	



SISTEMA REGIONAL DE  
**INDICADORES DE GÉNERO**  
EN EMPRESAS Y ORGANIZACIONES

· 2015 ·



*Al servicio  
de las personas  
y las naciones*

