



**XUNTA
DE GALICIA**

FERRAMENTA DE AUTOAVALIACIÓN EN IGUALDADE LABORAL

Manual de uso



Contidos

1. Introducción	2
2. Acceso á ferramenta	4
3. Rexistro	5
• Identificación da entidade	6
• Engadir máis dunha persoa participante	6
• Recuperación do informe	7
4. Acceso ao cuestionario de avaliación	8
5. Resposta ao cuestionario de avaliación	9
6. Avaliación do grao de madurez e impacto	11
7. Benchmarking	13
a) Comparativa do nivel de madurez	13
b) Comparativa do nivel de impacto	13
c) Avaliación global	13

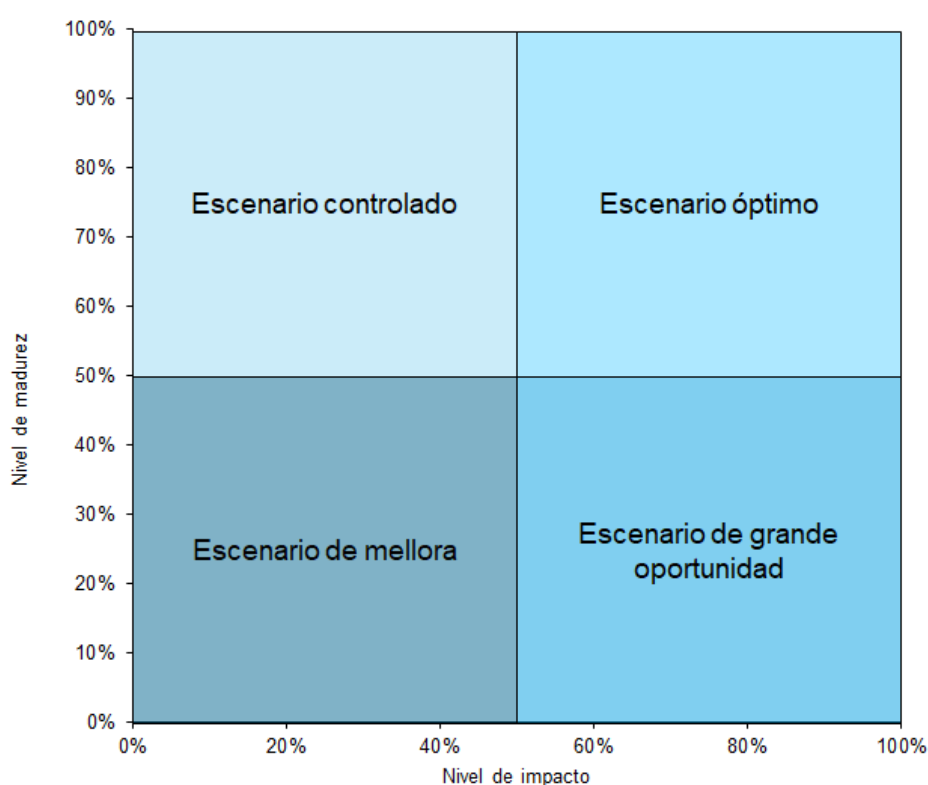
1. Introducción

A Xunta de Galicia, a través da Consellería de Economía, Emprego e Industria, quere favorecer e promover a igualdade laboral das entidades galegas.

Entre as ferramentas dispoñibles, deseñouse esta enquisa que facilitará ás entidades a análise da súa madurez e impacto en igualdade laboral e, ao mesmo tempo, contribuirá a sentar as bases para a elaboración dun Plan de igualdade na entidade.

A ferramenta de autodiagnóstico fomenta a planificación e preparación das entidades fronte ao reto de acadar a igualdade de xénero. O modelo proporciona unha visión da entidade en canto á súa madurez en igualdade laboral e ao impacto das medidas en igualdade de xénero, situándoa nun dos seguintes escenarios:

- Escenario de mellora: a entidade atópase nun escenario de madurez e impacto baixos.
- Escenario controlado: a entidade atópase nun escenario de elevada madurez cun impacto baixo das medidas de igualdade laboral.
- Escenario de gran oportunidade: a entidade presenta unha baixa madurez, pero cun elevado impacto das medidas de igualdade laboral.
- Escenario óptimo: é o escenario máis favorable, cunha elevada madurez e impacto das medidas de igualdade laboral.



A ferramenta ofrece unha avaliación completa, proporciónalle recomendacións específicas sobre cuestións clave, e permítelle comprobar o seu nivel de madurez e impacto en comparación con entidades do seu mesmo sector ou tamaño.

¿Qué é un Plan de igualdade?

Os plans de igualdade para as empresas son un conxunto ordenado de medidas, adoptadas tras un diagnóstico de situación (diagnóstico de xénero ou auditoría de xénero), dirixidas a lograr a igualdade de trato e oportunidades entre mulleres e homes na empresa e eliminar a discriminación por razón de sexo. (art. 85 ET e artes. 45-49 LOI).

A partires da definición prevista no artigo 46.1 da LOI, os plans de igualdade teñen como obxectivo establecer nas organizacións a igualdade de trato e oportunidades entre mulleres e homes erradicando calquera tipo de desigualdade ou discriminación que, por razón de sexo, poida existir unha empresa, para a que é necesario definir, abarcar, especificar e analizar un conxunto de obxectivos, medidas e accións, previstas para lograr a igualdade entre mulleres e homes.

Os plans de igualdade incluírán a toda a empresa, sen prexuízo do establecemento de accións especiais adecuadas con respecto a determinados lugares de traballo. Se hai varios centros de traballo con diferentes características ou se aplican diferentes convenios colectivos nunha mesma empresa, cada centro valorarase por separado, establecendo accións específicas para cada un.

O Plan de Igualdade é para todo o persoal da empresa, non é só para as mulleres. O obxectivo do Plan de Igualdade é eliminar as desigualdades na empresa. Non se trata de acadar o mesmo número de mulleres que os homes na forza de traballo total da empresa, senón que as persoas que forman a forza de traballo dunha empresa teñen as mesmas oportunidades.

2. Acceso á ferramenta

A ferramenta é accesible desde os navegadores da internet máis habituais como Chrome, Firefox, Safari ou Internet Explorer, desde calquera dispositivo, aínda que para unha mellor experiencia de uso recoméndase o uso de sistemas PC, portátiles ou tablets.

Ferramenta de autoavaliación en igualdade laboral nas empresas de Galicia

Esta ferramenta nace para dar resposta ao novo contexto normativo e a demanda por parte das empresas, axentes sociais e entidades públicas e privadas de contar cunha ferramenta que permita avanzar en igualdade nas organizacións, é dicir, trata de incorporar elementos que dean resposta á diversidade das empresas e a súa realidade, axudando a avanzar cara unha cultura das organizacións e unha sociedade máis igualitarias.

Ten como obxectivo dotar ás **empresas de Galicia** dun instrumento gratuito, moderno e de calidade que lles permita **avaliar de xeito periódico** o seu nivel de **madurez e impacto** en relación coa igualdade de xénero. Do mesmo xeito, a ferramenta está pensada para coñecer a súa situación comparativa respecto doutras organizacións con diferentes niveis de madurez, recursos e actividade.

As conclusións e informe resultantes desta ferramenta servirán de base para unha necesaria reflexión interna en cada empresa. Unha reflexión que permita definir e implantar plans para a mellora da situación da empresa en materia de igualdade de xénero.

Instrucións

- Complete este formulario.
- Enviarémolle un correo electrónico cun enlace de acceso exclusivo para a súa organización.
- Ao finalizar a enquisa de autodiagnóstico, recibirá un informe coa avaliación.

Por favor, proporcione respostas reais e fiables. As respostas que vostede dea non terán ningún tipo de efecto ou consecuencia nas decisións da Xunta de Galicia. A finalidade desta enquisa de autoavaliación é proporcionar recomendacións que sexan de utilidade para a súa entidade. A información servirá para complementar as políticas públicas de igualdade.

Preste atención

- Comprobe que os datos facilitados durante o proceso de rexistro son correctos, dado que, tras o seu envío á aplicación, non será posible modificalos.
- Comprobe especialmente que introduciu correctamente un enderezo válido de correo electrónico, dado que, tras o seu rexistro non será posible modificala.
- Se non recibe o correo electrónico tras o rexistro, é importante que confirme se a súa organización dispón de sistemas de filtraxe anti-spam de correo electrónico, e engada igualdade.emprego@xunta.gal aos seus contactos.
- Recorde que se engade máis participantes á enquisa, o informe final non será enviado ata que todos os participantes completen o cuestionario.

igualdade.emprego@xunta.gal

[Manual_Usuario.pdf](#)

3. Rexistro

O uso da ferramenta é de carácter gratuíto para calquera organización, aínda que será requirido un rexistro previo cun dobre obxectivo, contar cos datos de identificación básicos da súa organización e dispoñer dunha caracterización básica da mesma con fins estatísticos.

Importante: Comprobe que os datos facilitados durante o proceso de rexistro son correctos, dado que, tras o seu envío á aplicación, **non será posible modificalos.**

Identificación da empresa

Razón social

CIF

Exemplo: B82498630

Provincia

Saúdo da persoa responsable

Sr. Sra.

Cargo da persoa responsable

Nome da persoa responsable

Apelidos da persoa responsable

Correo electrónico da persoa responsable

Teléfono da persoa responsable

Características

Sector

Número de persoas traballadoras da entidade

Cifra de facturación anual (último exercicio dispoñible)

¿A súa empresa dispón dun plan de igualdade?

- Non temos definido un plan de igualdade
- Estamos definindo un plan de igualdade
- Témosto definido pero está sen implantar
- Estámolo implantando
- Está implantado
- Expirou a vixencia

¿Dispón a súa entidade dunha certificación en materia de igualdade laboral?

- Non
- Distintivo de Igualdade na Empresa (a nivel nacional)
- Certificado de Igualdade (emitido pola Xunta de Galicia)
- Marca de Excelencia en Igualdade (emitido pola Xunta de Galicia)
- Certificación emitida por outra entidade

O rexistro levará a cabo na páxina de acceso inicial, que se atopa accesible vía web, cumprimentando o seguinte formulario de rexistro previo:

- **Identificación da entidade**

Todos os campos son obrigatorios, excepto o segundo apelido da persoa responsable. Poderá engadir persoas participantes adicionais ao final do formulario de rexistro se o desexa.

Importante: Comprobe **especialmente** que introduciu correctamente unha dirección válida de correo electrónico, dado que, tras o seu rexistro **non será posible modificala**.

- **Engadir máis dunha persoa participante**

Aínda que o cuestionario inicial permite a identificación dunha persoa responsable, no caso de que o considere necesario, poderá engadir ata un total de 10 persoas da súa organización. Este rexistro permitirá a cada persoa responder á enquisa de avaliación da súa organización, cuxos resultados serán consolidados pola ferramenta nun único informe, unha vez finalizasen o proceso.

Máis participantes (Máximo 10)


[Engadir participante](#)

Por cada persoa participante adicional, solicitaránselle os mesmos datos que á persoa representante.

Importante: Comprobe **especialmente** que introduciu correctamente direccións válidas de correo electrónico para cada nova persoa usuaria, dado que, tras o seu rexistro **non será posible modificalas**.

Para finalizar o rexistro, será necesario completar a verificación de seguridade, así como aceptar as condicións de uso e protección de datos persoais:

Código de seguridade



Acepto as condicións e termos de uso. A Secretaría Xeral de Emprego, como responsable do tratamento dos datos persoais proporcionados, infórmalle que os datos serán tratados conforme ao disposto no Regulamento (UE) 2016/679 do Parlamento Europeo e do Consello, do 27 de abril de 2016, relativo á protección das persoas físicas no que respecta ao tratamento de datos persoais e á libre circulación de ditos datos (RGPD).

Os seus datos persoais serán tratados polos procesadores de datos que proporcionan os Servizos. Todos os procesadores de datos que tratan os seus datos persoais utilizaranos coa única finalidade de proporcionar os servizos e estarán suxeitos ás obrigacións do RGPD e a aquelas outras leis aplicables.

Con carácter xeral, os datos persoais proporcionados conservaranse durante o tempo necesario para atender a solicitude do usuario ou mentres non se solicite a súa supresión e, en ningún caso, serán utilizados para fins distintos sen o seu consentimento. En calquera momento, o usuario poderá exercer o seu dereito de acceso, rectificación, supresión, limitación e oposición dos datos nos termos establecidos pola lei na seguinte dirección: igualdade.emprego@xunta.gal

[Enviar](#)

Unha vez se completa toda a información, pulse no botón ENVIAR. A ferramenta confirmaralle cunha mensaxe se houbo algunha información pendente ou incorrecta.

En caso contrario, mostraráselle en pantalla unha **mensaxe de confirmación de que o seu rexistro realizouse correctamente**.

Tras completar o rexistro, recibirá un **correo electrónico** na dirección indicada, que incluírá unha **ligazón de acceso personalizado** para cada persoa da organización que fose rexistrada.

Será necesario conservalo ata a completa finalización do cuestionario de avaliación, dado que se trata do seu único acceso, que tamén lle permitirá recuperar as respostas do cuestionario no caso de que o interrompera para continuar noutro momento.

Dita comunicación será remitida desde a caixa de correos da ferramenta. Se non recibise a mesma, revise o cartafol de spam ou sistema de filtrado de correo da súa organización.

Importante: Se non recibe o correo electrónico tras o rexistro, é importante que confirme **se a súa organización dispón de sistemas de filtrado anti-spam de correo electrónico**, que puidesen impedir a correcta recepción das mensaxes que a aplicación enviará durante o rexistro e tras a finalización da enquisa.

Se non recibise ningún correo na súa caixa de correos, **rogámoslle confirme primeiro co seu administrador de sistemas** a existencia dalgún correo bloqueado no servidor, en cuxo asunto se mencione: Rexistro na Ferramenta de autoavaliación en igualdade laboral.

- Recuperación do informe

Se xa ten realizado previamente a enquisa e desexa que o informe lle sexa reenviado con datos actualizados respecto ás demais entidades, ten que introducir o enderezo de correo electrónico co que realizou o rexistro e pulse no botón RECUPERAR INFORME.

Se xa ten completado a enquisa con anterioridade e desexa recuperar o informe actualizado, por favor, indique o enderezo electrónico de rexistro e faga *click* en Recuperar Informe

Recuperar informe

4. Acceso ao cuestionario de avaliación

Unha vez completado con éxito o rexistro, poderá iniciar a avaliación da súa organización respecto ao modelo de igualdade definido.

Para iso deberá acceder a través da ligazón previamente facilitada, mostrándose a seguinte páxina, na que se lle introduce brevemente o modelo. Na cabeceira da páxina pode comprobar o nome e apelidos da persoa usuaria, para verificar que accedeu correctamente.

Tras pulsar o botón SEGUINTE, pediráselle que acepte as condicións de uso dos datos que facilitará.

Tras esta validación, abrirase unha nova xanela na que poderá comezar a responder o cuestionario. Para facilitar a finalización do formulario dispón dun panel de navegación polas distintas seccións do mesmo.

Importante: Se o anterior non ocorre, é importante comprobar a configuración do seu navegador, para confirmar que permita a apertura xanelas emerxentes.

5. Resposta ao cuestionario de avaliación

O cuestionario de avaliación da madurez consta dun total de 39 preguntas, agrupadas en 4 seccións.

Pode saber en cada momento o grao de avance do cuestionario, móstrase á dereita unha guía.

Para desprazarse entre seccións, cara a adiante ou atrás, poderá facelo mediante os botóns SEGUINTE ou ben ANTERIOR. Así mesmo, se en calquera momento, desexa gardar as súas respostas e abandonar o cuestionario para continuar noutro momento, ten a posibilidade de facelo pulsando o botón PAUSAR.

A avaliación de cada pregunta efectuarase mediante unha escala do 0 ao 10, considerándose o 0 como Non Aplica, o 1 o nivel máis baixo e 10 o máximo. Cada pregunta está enunciada de forma que poderá ser respondida na devandita escala.

Para responder, desprace o cursor sobre a escala ata situalo sobre a valoración que desexe ofrecer como resposta. Se tivese dúbidas, dispón dunha guía de axuda para cada pregunta, situada á dereita, pasando o cursor do rato sobre o símbolo ?.

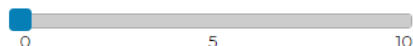
No caso da primeira sección da enquisa, trátase de indicar, dun xeito aproximado pero obxectivo, a distribución das persoas traballadoras da entidade en función das diferentes categorías, postos, salarios,...

Valorarase con 0 se a entidade non analizou este indicador. Valorarase de 1 a 10, tendo en conta a porcentaxe de mulleres e homes con contrato a tempo completo, considerándose unha valoración de 10 unha distribución ao 50%, 8 unha distribución 60%-40%, 6 unha distribución 70%-30%, 4 unha distribución 80%-20%, 2 unha distribución 90%-10% e 1 unha distribución 0%-100%.

1 - Nivel de equilibrio

Indique o nivel de equilibrio entre mulleres e homes:

En postos directivos



En mandos intermedios



41 %

?

> 1 - Nivel de equilibrio

Valore con 0 se a entidade non analizou este indicador.

Valore de 1 a 10, tendo en conta a porcentaxe de mulleres e homes en postos directivos, considerando unha valoración de 10 unha distribución ao 50%, 8 unha distribución 60%-40%, 6 unha distribución 70%-30%, 4 unha distribución 80%-20%, 2 unha distribución 90%-10% e 1 unha distribución 100%-0%.

Tamén nesta primeira sección da enquisa, hai que valorar se se miden diferentes indicadores nunha escala do 0 ao 10, tendo en conta que 0 implica que non se ten analizado o indicador, un 10 implica que se está a medir dun xeito detallado e cunha alta periodicidade, e os valores intermedios implican que se realizan medicións con detalle e periodicidade medio-baixo (2-4), medio (5) e medio-alto (6-9).

Indique se se están a medir os seguintes indicadores por sexo: ?

Antigüidade na empresa (% de mulleres e homes segundo a antigüidade na entidade)



Valore con 0 se a entidade non analizou o indicador.

Valore segundo o nivel de detalle e periodicidade da análise, considerándose 1 unha medición global e puntual e 10 unha medición detallada e alta periodicidade.

Na segunda sección da enquisa, terase que valorar nunha escala do 0 ao 10, o nivel de desenvolvemento de accións na entidade. Un 0 significa que dita acción non aplica, un 1 implica un desenvolvemento moi baixo, un 10 implica un desenvolvemento moi elevado e os demais valores implican desenvolvementos medio-baixos (2-4), medios (5) e medio-altos (6-9).

2 - Nivel de desenvolvemento

Valore o nivel de desenvolvemento actual das seguintes accións na entidade: ?

59 %

Promover a igualdade nos procesos de selección e contratación



> 1 - Nivel de equilibrio

Valore con 0 se non aplica.

Valore de 1 (desenvolvemento moi baixo) a 10 (desenvolvemento moi elevado).

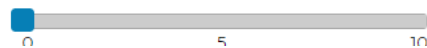
Na terceira sección da enquisa, terase que valorar nunha escala do 0 ao 10, o nivel de importancia de accións na entidade. Un 0 significa que dita acción non aplica, un 1 implica unha importancia moi baixa, un 10 implica unha importancia moi elevada e os demais valores implican unha importancia medio-baixa (2-4), media (5) e medio-alta (6-9).

3 - Nivel de importancia

Valore o nivel de importancia e impacto para a súa entidade da posta en marcha das seguintes accións: ?

77 %

Promover a igualdade nos procesos de selección e contratación



> 1 - Nivel de equilibrio

Valore con 0 se non aplica.

Valore de 1 (importancia moi baixa) a 10 (importancia moi elevada).

Na cuarta sección da enquisa, terase que valorar a información e coñecemento de determinados conceptos e axudas públicas. Neste caso, indicando 0 implica que non se ten coñecemento do concepto ou axuda, indicando 10 implica que se coñece perfectamente e os valores intermedios indicarán que ten un coñecemento de dito concepto ou axuda medio-baixo (2-4), medio (5) e medio-alto (6-9)

4 - Información e coñecemento

¿Sabe cómo obter o certificado de igualdade da Xunta de Galicia? ?

100 %



> 1 - Nivel de equilibrio

Valore con 0 se non sabe como obter o certificado.

Valore con 10 se sabe como obter o certificado.

No derradeiro bloque de preguntas da cuarta sección, terase que indicar o coñecemento e importancia das axudas públicas da Xunta de Galicia. Neste caso, indicando 0 implica que non ten coñecemento das axudas e que non teñen importancia no seu caso, indicando 10 implica que coñece as axudas e que teñen unha importancia moi relevante para o seu caso e, indicando un valor intermedio implica un coñecemento ou importancia medio-baixo (2-4), medio (5) e medio-alto (6-9).

Valore as axudas públicas da Xunta de Galicia en materia ?
de igualdade:

Nivel de coñecemento de ditas axudas

0 5 10 0

Importancia para a súa entidade

0 5 10 0

?
Valore de 0 (importancia moi baixa) a 10 (importancia moi elevada).

En cada sección dispón dun cadro de texto para incluír aqueles **comentarios** que estime oportunos para apoiar ou xustificar as valoracións ofrecidas.

Tras responder á última sección do cuestionario, para confirmar as súas respostas e pechar o mesmo, pulse ENVIAR RESULTADOS, momento no que recibirá un aviso de que completou o cuestionario satisfactoriamente.

Importante: Confirme antes de proceder á finalización do cuestionario, que contestou as 39 preguntas. A ferramenta permítelle navegar de forma intuitiva e conservando as súas respostas.

Comprobe que os datos facilitados durante o proceso de recheo do cuestionario son correctos, dado que, tras o seu envío á aplicación, **non será posible modificalos**.

A continuación, a xanela pecharase e redirixiráselle á pantalla desde a cal foi aberto o cuestionario de avaliación, na que se lle mostrará, de forma automática, o nivel de madurez e exposición obtido pola súa entidade, así como un benchmarking por cada dimensión do modelo, comparando o resultado da súa organización co resto de entidades que responderon ao cuestionario.

Esta pantalla tamén permitirá, á persoa usuaria responsable de cada entidade, visualizar o estado das persoas usuarias rexistradas, identificando a aqueles que non o finalizaron.

Tras esta xanela, se se respondeu o cuestionario por parte de todas as persoas rexistradas pola súa organización, a ferramenta xerará un informe de avaliación do impacto, incluíndo diversas comparativas dos resultados da súa entidade con outras de similar tamaño ou sector.

Devandito informe será remitido desde a caixa de correos de correo electrónico da ferramenta. Se transcorridos 15-20 minutos non recibise o mesmo, revise o cartafol de spam ou sistema de filtrado de correo da súa organización.

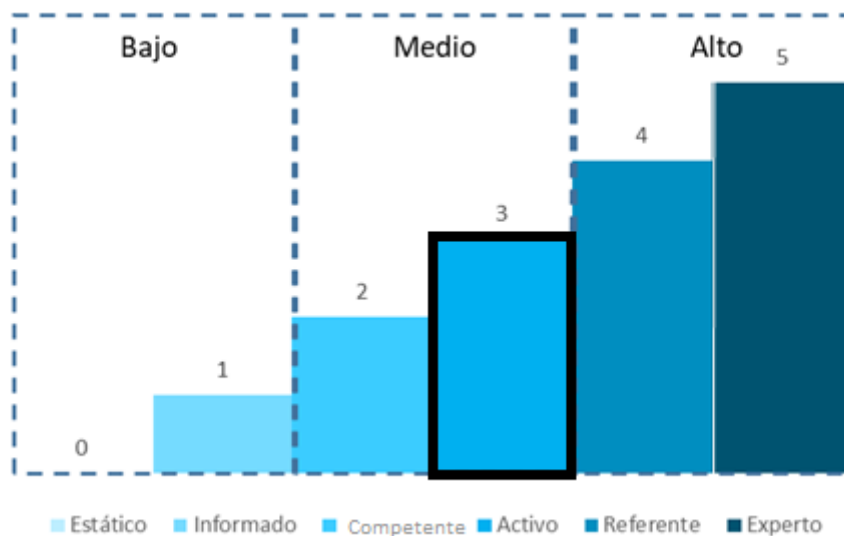
Importante: Se non recibe o correo electrónico co devandito informe, rogámoslle confirme primeiro co seu administrador de sistemas, a existencia dalgún correo bloqueado no servidor en cuxo asunto se mencione: Informe de avaliación - Ferramenta de autoavaliación da igualdade laboral.

6. Avaliación do grao de madurez e impacto

A ferramenta remitirá un correo electrónico cun arquivo en formato PDF adxunto, que contén o informe de resultados de autoavaliación da súa entidade.

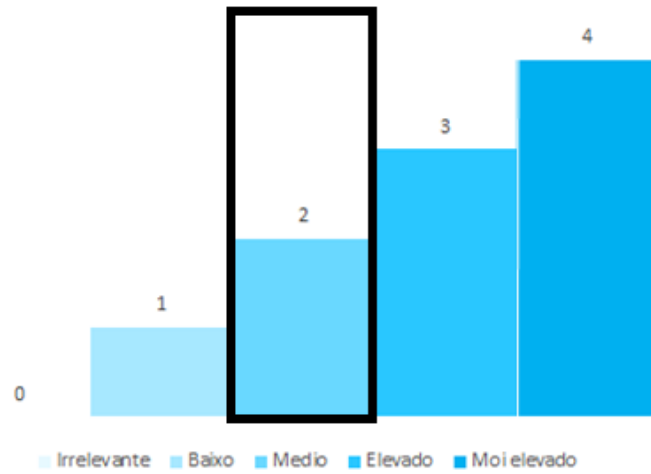
No devandito informe, preséntase a avaliación do **nivel de madurez e impacto** da súa entidade respecto á igualdade laboral, correspondente ás respostas obtidas no cuestionario.

Madurez



Niveles	Características
Estático	Unha entidade a este nivel non está a realizar ningunha acción ou medida en relación coa igualdade laboral.
Informado	Unha entidade neste nivel está implicada coa igualdade laboral a través de iniciativas e accións específicas nalgunha área.
Competente	Unha entidade a este nivel incorpora no seu día a día iniciativas de igualdade laboral e está en proceso de elaborar un Plan de Igualdade.
Activo	Unha empresa deste nivel ten definidas unha serie de medidas sobre igualdade laboral e aplícaas de xeito regular. Ten definido e está a implantar un Plan de igualdade laboral.
Referente	Unha entidade referente está a levar a cabo medidas e accións en igualdade laboral e ten en funcionamento un Plan de Igualdade cun seguimento periódico do impacto destas medidas. A entidade ten un certificado que recoñece o seu traballo no campo da igualdade laboral.
Experto	Unha empresa deste nivel implementou un Plan de Igualdade e controla regularmente o estado da aplicación das accións e os seus efectos. Ten establecida unha colaboración interna e externa para unha mellor definición das accións. A entidade ten un certificado que recoñece o seu traballo no campo da igualdade laboral.

Impacto



Así mesmo, inclúense as valoracións que a súa entidade alcanzou en madurez e impacto expresadas en porcentaxe respecto ao máximo alcanzable segundo o modelo definido.

7. Benchmarking

Adicionalmente, o informe ofreceralle unha análise comparativa do nivel de madurez e impacto da súa organización con respecto a outras entidades en función de diversas variables:

a) Comparativa do nivel de madurez

Onde poderá observar o grao de madurez global con respecto a entidades do seu mesmo sector, con respecto a entidades do seu mesmo número de persoas traballadoras e con respecto a entidades do seu mesmo volume de facturación.

b) Comparativa do nivel de impacto

Onde poderá observar o grao de impacto das medidas en igualdade con respecto a entidades do seu mesmo sector, con respecto a entidades do seu mesmo número de persoas traballadoras e con respecto a entidades do seu mesmo volume de facturación.

c) Avaliación global

Onde poderá observar a situación global da súa entidade con respecto a entidades do seu mesmo sector, con respecto a entidades do seu mesmo número de persoas traballadoras e con respecto a entidades do seu mesmo volume de facturación.

Se a persoa usuaria é responsable da entidade, a través da ligazón facilitada, poderá acceder novamente aos resultados da súa entidade, xunto ao benchmarking xeral, que en cada ocasión actualizouse cos resultados rexistrados na base de datos ata a data e, ao reenviar o informe, xerará unha versión nova, coa comparativa dos datos ata a data.