

## INDICACIONES PARA CUMPLIMENTAR LAS TABLAS

Las hojas que forman este libro contienen las tablas en las que hay que introducir los datos referidos a la plantilla de la empresa cerrándolos a un año natural.

Las celdas sombreadas contienen fórmulas, que calculan totales y porcentajes en función de los datos introducidos en otras celdas. No rellenar las casillas sombreadas, ya que se perdería la información

Deben sustituirse los números asignados a las áreas por la denominación de las mismas en la empresa. Si fuera necesario, se añadirían más bloques hasta completar el total de las áreas o departamentos de la empresa

**CARACTERÍSTICAS GENERALES**

DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR SEXO			
EDAD		MUJERES	HOMBRES
	Menos 25		
	25-35		
	36-45		
	Más 45		
	TOTAL	o	o
DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR SEXO			
TIPO DE JORNADA (1)		MUJERES	HOMBRES
	Jornada Continua		
	Jornada Partida		
	Turnos rotativos		
	TOTAL	o	o
DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR SEXO			
TIEMPO DE TRABAJO (2)		MUJERES	HOMBRES
	Completo		
	Parcial		
	TOTAL	o	o
DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR SEXO			
TIPO DE CONTRATO		MUJERES	HOMBRES
	Indefinido		
	Eventual por Circunstancias de la Producción		
	Obra o servicio determinado		
	Interinidad		
	Prácticas		
	Formación		
	Relevo (por jubilación)		
	Fijo Discontinuo		
	Otros		
	TOTAL	o	o

(1) En los casos de jornadas reducidas por motivos de conciliación, se contabilizará de acuerdo a la jornada habitual de la persona

(2) Las jornadas reducidas se contabilizarán como tiempo completo si la jornada de origen (previa a la reducción) era a tiempo completo

DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR SEXO			
ANTIGÜEDAD		MUJERES	HOMBRES
	Menos de 1 año		
	Entre 1 y 5 años		
	Entre 6 y 10 años		
	Más de 10 años		
	TOTAL	o	o
NIVEL JERARQUICO (3)		MUJERES	HOMBRES
	Personal directivo superior		
	Personal de mando intermedio		
	Personal técnico		
	Personal administrativo		
	Personal auxiliar		
TOTAL	o	o	
AREAS O DEPARTAMENTOS (4)		MUJERES	HOMBRES
	Área 1		
	Área 2		
	Área 3		
	Área 4		
	Área 5		
TOTAL	o	o	
NIVEL DE ESTUDIOS PERSONAL DIRECTIVO (5)		MUJERES	HOMBRES
	Sin estudios		
	Primarios		
	Secundarios		
	Universitarios		
	TOTAL	o	o

(3) Si la escala profesional no se ajusta a la establecida, puede modificarse. La escala que se determine ha de utilizarse en todas aquellas tablas del libro en las que se hace referencia a los niveles jerárquicos

(4) Los números han de sustituirse por los nombres de las áreas o departamentos en los que se organiza la empresa. La distribución por áreas que se establezca en esta tabla, se mantendrá en el resto de hojas del libro cuando la información se refiera a áreas y departamentos. Se agregarán o eliminarán las filas que sean necesarias

(5) Se mantiene la misma escala empleada previamente en la tabla de NIVELES JERÁRQUICOS

**DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR SEXO**

NIVEL DE ESTUDIOS PERSONAL DE MANDO INTERMEDIO (5)		MUJERES	HOMBRES
	Sin estudios		
	Primarios		
	Secundarios		
	Universitarios		
TOTAL	0	0	

NIVEL DE ESTUDIOS PERSONAL TÉCNICO (5)		MUJERES	HOMBRES
	Sin estudios		
	Primarios		
	Secundarios		
	Universitarios		
TOTAL	0	0	

NIVEL DE ESTUDIOS PERSONAL ADMINISTRATIVO (5)		MUJERES	HOMBRES
	Sin estudios		
	Primarios		
	Secundarios		
	Universitarios		
TOTAL	0	0	

NIVEL DE ESTUDIOS PERSONAL AUXILIAR (5)		MUJERES	HOMBRES
	Sin estudios		
	Primarios		
	Secundarios		
	Universitarios		
TOTAL	0	0	

**ORGANIGRAMA**

DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR SEXO			
ÁREA 1		MUJERES	HOMBRES
	Personal directivo		
	Personal de mando intermedio		
	Personal técnico		
	Personal administrativo		
	Personal no cualificado		
TOTAL	o	o	
ÁREA 2		MUJERES	HOMBRES
	Personal directivo		
	Personal de mando intermedio		
	Personal técnico		
	Personal administrativo		
	Personal no cualificado		
TOTAL	o	o	
ÁREA 3		MUJERES	HOMBRES
	Personal directivo		
	Personal de mando intermedio		
	Personal técnico		
	Personal administrativo		
	Personal no cualificado		
TOTAL	o	o	
ÁREA 4		MUJERES	HOMBRES
	Personal directivo		
	Personal de mando intermedio		
	Personal técnico		
	Personal administrativo		
	Personal no cualificado		
TOTAL	o	o	

(6) Se mantiene la misma escala jerárquica y las mismas áreas o departamentos que se han determinado en la hoja de características generales

**DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR SEXO**

<b>DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR SEXO</b>			
<b>ÁREA 5</b>		<b>MUJERES</b>	<b>HOMBRES</b>
	Personal directivo		
	Personal de mando intermedio		
	Personal técnico		
	Personal administrativo		
	Personal auxiliar		
	<b>TOTAL</b>		

**MOVIMIENTO PERSONAL**

DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR SEXO			
ALTAS / INCORPORACIONES		MUJERES	HOMBRES
	2012		
	2013		
	2014		
	2015		
	2016		
	TOTAL	0	0
BAJAS (7)		MUJERES	HOMBRES
	2012		
	2013		
	2014		
	2015		
	2016		
	TOTAL	0	0
MOTIVO DE LAS BAJAS (8)		MUJERES	HOMBRES
	Jubilación		
	Despido		
	Finalización de contrato		
	Abandono voluntario		
	Fallecimiento		
	Otros		
	TOTAL	0	0
PROMOCIONES		MUJERES	HOMBRES
	2012		
	2013		
	2014		
	2015		
	2016		
	TOTAL	0	0
DESTINO DE LAS PROMOCIONES		MUJERES	HOMBRES
	A alta dirección		
	A dirección		
	A mando intermedio		

(7) Las bajas que deben reflejarse aquí son las bajas definitivas de la empresa. No se incluyen excedencias o bajas por ILT

(8) Motivos de las bajas definitivas ocasionadas en el periodo analizado (2012-2016)

DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR SEXO			
	TOTAL	0	0



**DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR SEXO**

<b>DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR SEXO</b>			
<b>TIPO DE PROMOCIONES</b>		MUJERES	HOMBRES
	Por prueba objetiva		
	Por antigüedad		
	Por decisión de la empresa		
	Promoción salarial sin cambio de categoría		
	Vinculada a movilidad geográfica		
	TOTAL	0	0

**CONCILIACIÓN**

RESPONSABILIDADES FAMILIARES DE LA PLANTILLA POR SEXO (9)			
<b>PERSONAL DIRECTIVO (10)</b>		MUJERES	HOMBRES
	Menores (de menos de 8 años)		
	Menores (de más de 8 años)		
	Personas Mayores		
	Personas con discapacidad		
	Personas con enfermedad crónica		
	TOTAL	o	o
<b>PERSONAL DE MANDO INTERMEDIO (10)</b>		MUJERES	HOMBRES
	Menores (de menos de 8 años)		
	Menores (de más de 8 años)		
	Personas Mayores		
	Personas con discapacidad		
	Personas con enfermedad crónica		
	TOTAL	o	o
<b>PERSONAL TECNICO (10)</b>		MUJERES	HOMBRES
	Menores (de menos de 8 años)		
	Menores (de más de 8 años)		
	Personas Mayores		
	Personas con discapacidad		
	Personas con enfermedad crónica		
	TOTAL	o	o
<b>PERSONAL ADMINISTRATIVO (10)</b>		MUJERES	HOMBRES
	Menores (de menos de 8 años)		
	Menores (de más de 8 años)		
	Personas Mayores		
	Personas con discapacidad		
	Personas con enfermedad crónica		
	TOTAL	o	o

(9) Los datos deben referirse al número de personas de la plantilla que se encuentran con cada una de las categorías señaladas

Algunos casos o ejemplos:

➡ Un trabajador tiene a su cargo 2 menores, uno de ellos de 3 años y otro de 5. Se computa 1 trabajador con menores (de menos de 8 años)

➡ Una trabajadora tiene a su cargo 2 menores, uno de ellos de 3 años y otro de 9. Se computa 1 trabajadora con menores (de menos de 8 años) y 1 trabajadora con menores a su cargo (de más de 8 años)

➡ Una trabajadora tiene a su cargo una madre que además sufre una discapacidad física. Se computa como una trabajadora en cualquiera de las dos categorías (personas mayores o personas con discapacidad). Preferentemente, se hará en aquella que suponga una mayor exigencia de cuidados

➡ Un trabajador tiene a su cargo a un hermano con una enfermedad crónica que depende del trabajador y 1 hija de 7 años. Se computa 1 trabajador con una persona con enfermedad crónica y 1 trabajador con una menor (de menos de 8 años)

(10) La misma escala empleadas en hojas anteriores

**RESPONSABILIDADES FAMILIARES DE LA PLANTILLA POR SEXO (9)**

PERSONAL AUXILIAR (10)		MUJERES	HOMBRES
	Menores (de menos de 8 años)		
	Menores (de más de 8 años)		
	Personas Mayores		
	Personas con discapacidad		
	Personas con enfermedad crónica		
	<b>TOTAL</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

UTILIZACION DE MEDIAS DE CONCILIACIÓN (contempladas en la empresa) (11)		MUJERES	HOMBRES
	Permiso de maternidad (Ley)		
	Ampliación del permiso de maternidad		
	Permiso de paternidad (Ley)		
	Ampliación del permiso de paternidad		
	Permiso por lactancia (Ley)		
	Ampliación del permiso de lactancia		
	Reducción jornada por cuidado de menores (Ley)		
	Mejora reducción de jornada por cuidado de menores		
	Reducción jornada por cuidado de personas dependientes (Ley)		
	Mejora reducción de jornada por cuidado de personas dependientes		
	Excedencia por cuidado de otras personas		
	Mejoras excedencia por cuidado de otras		
	Flexibilidad horaria		
Otras: especificar			
<b>TOTAL</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	

(11) Se recoge en esta tabla el número de personas que en el año 2007 han hecho uso de derechos de conciliación específicas de la empresa

**FORMACIÓN**

PARTICIPACION EN ACTIVIDADES DE FORMACION CONTINUA (2007)			
<b>NUMERO DE HORAS (12)</b>		MUJERES	HOMBRES
	Menos de 20 horas		
	Entre 20 y 50 horas		
	Entre 50 y 75 horas		
	Entre 75 y 100 horas		
	Más de 100 horas		
	TOTAL	o	o
<b>LUGAR DE IMPARTICIÓN</b>		MUJERES	HOMBRES
	En el centro de trabajo		
	En la propia localidad de trabajo		
	Fuera de la localidad de trabajo		
	On-line		
	TOTAL	o	o
<b>MOMENTO DE IMPARTICIÓN</b>		MUJERES	HOMBRES
	Dentro de la jornada laboral		
	Parcialmente fuera de la jornada		
	Totalmente fuera de la jornada laboral		
	TOTAL	o	o
<b>TIPO DE FORMACIÓN</b>		MUJERES	HOMBRES
	Especialización técnica		
	Desarrollo de carrera		
	Formación genérica (1)		
	Transversal (2)		
	Otro tipo (Especificar)		
	TOTAL	o	o

(12) Se computa según el número de horas total que ha hecho cada trabajador o trabajadora

Por ejemplo, si una trabajadora ha realizado 3 cursos: el primero, con una duración de 15 horas, el segundo con una duración de 35 horas y el tercero con una duración de 20 horas, se computa una trabajadora que ha realizado entre 50 y 75 horas de formación en 2007 (15+35+20=70)

(13) Idiomas, informática, etc.

(14) Habilidades interpersonales, gestión del tiempo, gestión de estrés, liderazgo, gestión de equipos, comunicación, etc.

**PARTICIPACION EN ACTIVIDADES DE FORMACION CONTINUA (2007)**

NIVEL JERÁRQUICO DE PARTICIPANTES		MUJERES	HOMBRES
	Personal directivo		
	Personal de mando intermedio		
	Personal técnico		
	Personal administrativo		
	Personal auxiliar		
TOTAL	o	o	

PERCEPCIÓN DE AYUDAS A LA FORMACIÓN		MUJERES	HOMBRES
	Económicas		
	De otro tipo (especificar)		
	TOTAL	o	o

(15) Por ejemplo, cómputo de las horas dedicadas a formación como efectivamente trabajadas, compensación en tiempo libre, adaptación de la jornada, etc

**RETRIBUCIONES**

<b>DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR SEXO (16)</b>			
		MUJERES	HOMBRES
<b>SALARIO BASE</b>	Personal directivo		
	Personal de mando intermedio		
	Personal técnico		
	Personal administrativo		
	Personal auxiliar		
	TOTAL		
<b>COMPLEMENTOS Y PLUSES OBLIGATORIOS (*)</b>		MUJERES	HOMBRES
	Personal directivo		
	Personal de mando intermedio		
	Personal técnico		
	Personal administrativo		
	Personal auxiliar		
TOTAL	0	0	
<b>COMPLEMENTOS Y PLUSES VOLUNTARIOS(**)</b>		MUJERES	HOMBRES
	Personal directivo		
	Personal de mando intermedio		
	Personal técnico		
	Personal administrativo		
	Personal auxiliar		
TOTAL	0	0	

(16) La distribución por niveles jerárquicos será la misma que la empleada en tablas anteriores

La tabla debe recoger las retribuciones medias que se han efectuado por cada una de las categorías establecidas

Por ejemplo, en la casilla D4, debe recoger la retribución anual efectiva promedio que las trabajadoras del nivel directivo han recibido en 2007 (año de referencia)

Supongamos que en el nivel directivo de nuestra empresa se encuentran 4 mujeres. La primera de ellas ganó en 2007 42.565€, otra ganó 38.700€ y las dos últimas 37.225€. La cifra a reflejar en la casilla será 38.928,75€ (=42.565+38.700+37.225/4)

\* complementos específicos de puesto, turnicidad, peligrosidad, disponibilidad, etc.

\*\* complementos voluntarios, comisiones, bonificaciones, pagas por objetivos. etc.