



Autodiagnóstico

| 1 ORGANIZACIÓN DE LA EMPRESA | SI | NO | NP |
|--|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| 1 La proporción de mujeres y hombres con contratos indefinidos es equitativa. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 2 La proporción de mujeres y hombres con contratos temporales es equitativa. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 3 La proporción de mujeres y hombres con contratos a tiempo parcial es equitativa. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 4 A la hora de realizar cualquier tipo de comunicación entre empresa y personal empleado, se tiene especial cuidado en no utilizar un lenguaje sexista. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 5 Las mujeres están presentes en cada una de las distintas áreas de la empresa. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 6 La detección de necesidades de formación se aplica a toda la plantilla, tanto hombres como mujeres, al igual que la posibilidad de realizar cursos de formación | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 7 La empresa ofrece distintas fórmulas de adaptación de la jornada laboral, (flexibilidad en los horarios) para que el personal empleado no encuentre incompatibilidad con el desempeño de la vida personal, laboral y familiar. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

| 2 PROCESO DE SELECCIÓN | SI | NO | NP |
|---|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| 8 La empresa se preocupa por comunicar sus demandas de empleo de una forma accesible para ambos sexos, ampliando y variando sus métodos de reclutamiento. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 9 Para garantizar la objetividad en el proceso de selección, el equipo de reclutamiento está compuesto por ambos sexos. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 10 En el proceso de selección, se excluye toda pregunta personal ajena al desempeño del puesto a cubrir. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |



Autodiagnóstico

| 3 POLÍTICA EMPRESARIAL | SI | NO | NP |
|--|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| 11 La empresa lleva a cabo medidas sobre Igualdad de Oportunidades (campañas de sensibilización, mismo sueldo para mismo puesto de trabajo, no discriminar en en las ofertas de empleo ...). | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 12 Existe un procedimiento para garantizar que la toma de decisiones no se vea afectada por actuaciones discriminatorias. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 13 La empresa es consciente de que la presencia del talento femenino entre el personal empleado, incrementa la competitividad, y aporta una visión más amplia. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 14 El valor de la igualdad, forma parte de la estrategia que persigue la empresa y la imagen que ofrece. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

| 4 SALUD LABORAL | SI | NO | NP |
|--|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| 15 La empresa ofrece sesiones informativas sobre los posibles problemas específicos de salud que afectan a las mujeres y los hombres (menopausia, cáncer de próstata ...) | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 16 La empresa dispone de medidas para la prevención y detección del acoso tanto laboral como sexual al personal empleado, así como para erradicar las actitudes machistas que puedan surgir. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 17 En el reconocimiento médico oficial, se contempla también un examen ginecológico y urológico. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |



Autodiagnóstico

| 5 SENSIBILIZACIÓN | SI | NO | NP |
|---|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| 18 El personal empleado recibe formación de igualdad de oportunidades. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 19 Existe un alto grado de concienciación sobre igualdad de oportunidades del personal contratado. | | | |
| 20 La empresa fomenta la igualdad de implicación del personal empleado en las responsabilidades familiares, dando permiso para atender tareas como acudir al médico para llevar a los hijos/as, atender a familiares dependientes ... | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 21 Existe una comunicación explícita y clara sobre las políticas de igualdad, que es transmitida a los distintos agentes relacionados con la empresa (clientes, proveedores, entorno local ...) por diversos canales: revista interna para el personal, anuncios en la página web de la empresa ... | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 22 La empresa divulga los beneficios que genera cumplir con la igualdad de oportunidades: reducción de costes, retención de talento, innovación, flexibilidad organizativa ... | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

| 6 ENTORNO LOCAL | SI | NO | NP |
|---|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| 23 La empresa forma parte de Programas de Inserción laboral reservando puestos de trabajo para colectivos desfavorecidos procedentes de Escuelas taller, casas de Oficio ... | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 24 La empresa participa a través de apoyo económico en el patrocinio de proyectos culturales, deportivos, de cooperación ... que tienen que ver con el fomento de la Igualdad de Oportunidades. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |



Resultado mínimo D (de 0 a 6 puntos)

A través de las respuestas del cuestionario se detecta que su empresa no cuenta con una estrategia que potencie la Igualdad de Oportunidades entre sus trabajadores y trabajadoras.

Con la realización de este cuestionario ha dado el primer paso para incorporar la Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres como estrategia empresarial. Al realizar el cuestionario se habrá percatado de la cantidad de medidas que puede poner en marcha tanto dentro como fuera de su empresa, para ser una empresa comprometida socialmente con la igualdad.

Además en la guía, que le ofrecemos colgada en esta misma página, podrá encontrar mecanismos y estrategias para que incorporar la igualdad sea fácil y progresivo. Además es importante que tenga en cuenta que debe ir incorporando progresivamente la igualdad por tres motivos fundamentales:

- Es una cuestión de justicia social.
- Es una cuestión que le puede acarrear beneficio: mayor aumento de la motivación de las personas trabajadoras, consecuentemente mayor productividad, lo que a su vez produce una mayor competitividad de la empresa frente a competidores, por no hablar de la mejora de la imagen pública de la empresa (marketing social), de la prioridad en la adjudicación de contratos públicos o de acceso a subvenciones públicas, ...
- La ley de igualdad aprobada recientemente hace especial hincapié en el papel que las empresas deben jugar en la construcción de una sociedad más igualitaria.

La implantación de una política de Igualdad de Oportunidades entre hombres y mujeres con medidas y acciones concretas que favorezcan la eliminación de cualquier tipo de trato diferenciado por razón de sexo entre sus trabajadores/as, posicionará a su empresa hacia la rampa de salida para la concepción de una nueva forma de gestión empresarial. Esta se caracteriza por su dinamismo, su capacidad de innovación y por su apuesta decidida a la mejora de las condiciones de vida y trabajo de sus empleados/as.



Resultado mínimo C (de 7 a 12 puntos)

Es evidente que su empresa ya está aplicando medidas de Igualdad de Oportunidades entre sexos, aunque quizás no se estén aplicando como la respuesta a una planificación estratégica de implantación de Igualdad de Oportunidades, sino como la mejor forma de gestionar y organizar su empresa (teniendo en cuenta sus circunstancias particulares y la actividad de la empresa).

Otra posibilidad es que su empresa ya esté familiarizada con las políticas de igualdad de oportunidades entre sexos, aunque posiblemente no hayan dado todos los resultados esperados, debido quizás a que necesitan algún tipo de medida para alcanzar plenamente los objetivos deseados, ya que la adaptación a un modelo de gestión empresarial basado en la Igualdad de Oportunidades no es un proceso inmediato sino que requiere un período de adaptación.

Por el contrario, si en la empresa se ha diseñado e implantado un plan de Igualdad hace tiempo, quizás resultaría beneficioso para su empresa realizar una evaluación del mismo, con el fin de corregir e introducir las mejoras necesarias que impulsen a su empresa a alcanzar las cotas de eficiencia, de productividad y de igualdad aún mayores que las que se están alcanzando en la actualidad. La revisión y evaluación de las acciones puestas en marcha son muy positivas de cara a mejorar el rendimiento de las empresas que las acometen.

En este sentido, le aconsejamos que a la hora de recopilar información para realizar un diagnóstico del estado de la Igualdad, realizar evaluaciones para conocer como se van concretizando las medidas de Igualdad ... contará con la opinión y las aportaciones del mayor número de empleados/as. Fomentar una empresa participativa es también una cuestión de responsabilidad social.

Por otro lado, en base a la situación en la que se encuentra su empresa, le resultaría de gran utilidad enriquecerse con experiencias de otras empresas que han adoptado estas medidas de Igualdad de Oportunidades con anterioridad, en las que ya se aprecian resultados más palpables y beneficiosos, que le pueden orientar o definitivamente impulsar la mejora de la Igualdad de Oportunidades en el seno de su empresa.



Resultado Autodiagnóstico

Resultado mínimo B (de 13 a 18 puntos)

El resultado que ha obtenido manifiesta que su empresa se encuentra en el camino adecuado para alcanzar cuotas altas de Igualdad entre sus trabajadores y trabajadoras. periódicamente debiera evaluar y analizar los huecos que le quedan por cubrir en este ámbito.

La implantación de este tipo de medidas, además de ser una política más ética y justa con la sociedad en su conjunto, reporta una mejora de la imagen interna y externa de la empresa, es decir, tanto desde los propios trabajadores/as, como la percepción de los clientes o consumidores potenciales.

Si sigue en esta línea su empresa se convertirá en referente de Igualdad y buen clima laboral, atrayendo así a los y las mejores profesionales. El empresariado de hoy en día debe tener en cuenta que los trabajadores y trabajadoras empiezan a seleccionar su lugar de trabajo no tanto por los incentivos económicos sino por el llamado "salario mental", término que se refiere a cuestiones como la posibilidad de conciliar la vida personal, familiar y profesional que le ofrece la empresa, el buen clima laboral, la igualdad de trato entre mujeres y hombres, ...



Resultado Autodiagnóstico

Resultado mínimo A (De 19 a 24 puntos)

Enhorabuena. Su empresa es un modelo a seguir en la implantación de Políticas de Igualdad entre hombres y mujeres.

Su empresa tiene diseñada e implantada una estrategia de Igualdad de Oportunidades, que además vemos que funciona eficazmente, es decir, casi con total seguridad, en su empresa no se produce ningún tipo de discriminación de género, en relación a la gestión y políticas de recursos humanos (retribuciones, promoción, formación, ...)

Por todo ello, sería muy enriquecedor que su empresa compartiera su experiencia particular con otras empresas a través de diferentes foros de discusión en los que tuviese ocasión de participar: asociaciones profesionales, encuentros nacionales, jornadas, prensa local, etc. Espacios que permiten compartir las medidas de Igualdad de Oportunidades puestas en marcha, dificultades encontradas, obstáculos superados, etc.

De todas formas, no hay que bajar la guardia, la mejor adaptación al entorno requiere un gran esfuerzo, así como la satisfacción de todos los intereses de los agentes implicados en una empresa: trabajadores/as, consumidores/as, clientes, accionistas, proveedores, etc., lo que supone una constante evaluación y revisión de las medidas y acciones de Igualdad de Oportunidades (Plan de Igualdad) que está implantando en su empresa.

Por último decir que las Instituciones públicas tanto a nivel estatal como europeo están apostando por la consolidación de un sistema de Certificaciones Oficiales a las empresas que fomentan la igualdad de Oportunidades. Por lo que su empresa, en el caso de seguir en esta misma línea de trabajo, puede ser una pionera en la obtención de este reconocimiento, afianzando de esta forma su liderazgo dentro del mercado.