



FORMULARIO DE AUTODIAGNÓSTICO

Con el fin de poder determinar en qué punto se encuentra la empresa respecto a la incorporación de las buenas prácticas relacionadas con la Igualdad de Oportunidades y a los esfuerzos encaminados a que las condiciones personales de los trabajadores (sexo, edad, raza, religión...) no supongan un obstáculo en el desempeño de sus funciones se debe cumplimentar el siguiente autodiagnóstico respondiendo SI-NO-NO PROCEDE.

DATOS DE LA ENTIDAD SOLICITANTE

NOMBRE DE LA ENTIDAD	
NIF DE LA ENTIDAD	
DOMICILIO SOCIAL	
REPRESENTANTE LEGAL	
CARGO	
Datos CONTACTO e-mail y telf.	
SECTOR DE ACTIVIDAD	
ACTIVIDADES PRINCIPALES	

	Organización de la empresa	SI	NO	NP
1	De acuerdo a la naturaleza de la empresa y a las profesiones mayoritarias que se desempeñan en el seno de la misma, existe una tendencia a equiparar la proporción de mujeres y hombres con contratos indefinidos.			
2	De acuerdo a la naturaleza de la empresa y a las profesiones mayoritarias que se desempeñan en el seno de la misma, existe una tendencia a equiparar la proporción de mujeres y hombres con contratos temporales.			
3	De acuerdo a la naturaleza de la empresa y a las profesiones mayoritarias que se desempeñan en el seno de la misma, existe una tendencia a equiparar la proporción de mujeres y hombres con contratos a tiempo parcial.			
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.			
5	Las mujeres están presentes en las áreas de organización y/o gobierno de la empresa.			
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.			
7	La empresa ofrece distintas fórmulas de adaptación de la jornada laboral (flexibilidad en el horario) para que el personal empleado no encuentre incompatibilidad en el desempeño de la vida personal, laboral y familiar.			

OBSERVACIONES



	Proceso de selección	SI	NO	NP
1	La empresa comunica sus demandas de empleo de una forma accesible para ambos sexos.			
2	Durante todo el proceso de selección interviene personal compuesto por ambos sexos.			
3	En el proceso de selección, se excluye toda pregunta personal ajena al desempeño del puesto a cubrir.			
4	De acuerdo a la actividad de la empresa se reciben más CV femeninos que masculinos.			
5	De acuerdo a la actividad de la empresa se reciben más CV masculinos que femeninos.			

OBSERVACIONES

	Política empresarial	SI	NO	NP
1	La empresa presta atención para evitar que existan acciones discriminatorias entre la plantilla sobre Igualdad de Oportunidades que podrían incluir campañas de sensibilización.			
2	La empresa establece, el mismo salario para el mismo puesto de trabajo con candidatos de igual valía , y la no discriminación en las ofertas de empleo.			
3	Se garantiza que la toma de decisiones no se vea afectada por actuaciones discriminatorias.			
4	La empresa considera que la presencia del talento femenino entre el personal empleado, incrementa la competitividad, y aporta una visión más amplia.			
5	La Igualdad entre hombres y mujeres forma parte del valor de la empresa.			

OBSERVACIONES



	Salud laboral	SI	NO	NP
1	La empresa ofrece sesiones informativas sobre los posibles problemas específicos de salud que pueden afectar a la plantilla en relación a los riesgos inherentes de sus funciones.			
2	La empresa se compromete, ante su detección, a erradicar cualquier actitud discriminatoria que pueda surgir.			
3	Se informa a la plantilla de la obligatoriedad de la revisión médica anual.			

OBSERVACIONES

	Sensibilización	SI	NO	NP
1	El personal empleado recibe formación sobre Igualdad de Oportunidades.			
2	Existe un alto grado de concienciación sobre Igualdad de Oportunidades del personal contratado.			
3	La empresa fomenta la igualdad de implicación del personal empleado en las responsabilidades familiares, otorgando flexibilidad para atender tareas tales como acudir al médico, atender a familiares dependientes, etc.			
4	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.			

OBSERVACIONES

	Gobierno de la empresa	SI	NO	NP
1	¿Se visibiliza la presencia de mujeres en los órganos de gobierno y administración de la empresa?			
2	Existe equilibrio entre hombres y mujeres en los puestos o cargos en la empresa, según su propia naturaleza y características?			
3	¿Se trabaja en la promoción interna de aquellas categorías profesionales en las que las mujeres están menos representadas que los hombres?			
4	¿Se aplican criterios de retribución que permitan eliminar y prevenir situaciones de discriminación directa o indirecta?			
5	¿Se aplican medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral?			
6	¿Se facilita la posibilidad de realizar cursos de formación a los empleados durante la jornada laboral?			
7	¿Es uno de los objetivos de la empresa la prevención de la salud laboral del personal de toda la plantilla sin distinción de sexo?			
8	¿Existe el compromiso de una publicidad no sexista?			
9	¿Se reservan plazas para personas en situación de vulnerabilidad social?			
10	¿Se fomenta el empleo de mujeres y hombres jóvenes desde la empresa?			
11	¿Se tiene el compromiso de tener un ambiente laboral libre de acoso y respetuoso con los derechos humanos?			

OBSERVACIONES



	Entorno Local	SI	NO	NP
1	La empresa forma parte de Programas de Inserción laboral reservando puestos de trabajo para colectivos desfavorecidos Procedentes de Escuelas Taller, Casas de Oficio, etc.			
2	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			

OBSERVACIONES

--