

01 ENFOQUE DE GESTION

¿Está la organización adherida al convenio MÁS DIRECTIVAS suscrito entre la Asociación Directivas de Aragón y el Gobierno de Aragón?

Seleccionar una única opción

- SI
 NO

¿Tiene implantado en su empresa un Plan de Gestión de la Diversidad o Plan de Igualdad de Oportunidades y No discriminación en el que queden definidos objetivos e indicadores de seguimiento?

Seleccionar una única opción

- SI
 NO

En caso afirmativo, ¿cuales?

Texto libre

¿Existe un compromiso claro y formalizado por parte del máximo órgano de dirección con la gestión de la diversidad conocido y compartido por el personal de la organización? (presencia en misión/valores, reflejo en documentos clave -escrituras fundacionales, estatutos-, memorias)

Seleccionar una única opción

- SI
 NO

En caso afirmativo, ¿cuales?

Texto libre

3. ¿Existe un compromiso público de la organización de forma explícita y a través de la firma y difusión de declaraciones, certificaciones y normas de evaluación y gestión empresarial relacionadas con la Responsabilidad Social en general (ISO 26000, SA8000), o con la igualdad de trato y no discriminación (ODM, Chárter de la Diversidad, Pacto Mundial, Distintivo Igualdad en la Empresa, Trabajo Decente de la OIT, etc.)?

Seleccionar una única opción

- SI

NO

En caso afirmativo, ¿cuales?

Texto libre

02 MEDIDAS CONCRETAS DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y NO DISCRIMINACIÓN

Indique cuales de las siguientes prácticas de igualdad de oportunidades y no discriminación son habituales en su empresa.

Organización general y comunicación

Seleccionar varias opciones

- La perspectiva de diversidad (género, edades, discapacidades, culturas, etc.) tiene presencia de forma transversal y comprobable en el Plan Estratégico de la empresa.*
- Existe un diagnóstico de la diversidad dentro de la empresa, una descripción de perfiles de las personas trabajadoras atendiendo a su diversidad.*
- Existe una persona o equipo responsable de las políticas de igualdad de oportunidades y no discriminación, con formación adecuada y asignación presupuestaria.*
- Se incluye la perspectiva de la diversidad en el código ético o de conducta de la organización.*
- La organización tiene procesos participativos de comunicación interna para sus personas trabajadoras y grupos de interés, tendentes a gestionar la diversidad existente.*
- La organización fomenta la presencia igualitaria por sexos en los diferentes niveles dentro de su estructura.*
- Existen mecanismos internos y/o externos de queja o reclamación en el caso de eventuales discriminaciones, en especial, para casos de acoso laboral.*
- Existe un protocolo de actuación ante el acoso sexual y acoso por razones de sexo, conocido por todo el personal a través de los medios de comunicación interna, incluido en el manual de acogida y sometido a revisión periódica y seguimiento.*
- La organización transmite públicamente su compromiso con la diversidad.*
- Se publican datos sobre la composición de la plantilla atendiendo a su diversidad en la memoria anual y otros informes de la organización.*
- La organización extiende a toda la cadena de valor la gestión de la diversidad y sus beneficios, por ejemplo, a su cadena de compras y con su cartera de proveedores*

- La organización contempla la diversidad en sus propios productos y/o servicios, atendiendo a las necesidades diferenciadas de sus potenciales clientes y mercados.*

Acceso al empleo: Reclutamiento, selección y acogida

Seleccionar varias opciones

- La organización garantiza la igualdad de trato y de oportunidades en sus procesos de selección y captación (en definición de vacantes, en criterios de selección, en texto de anuncios, en diversidad de canales de captación, etc.)*
- En las entrevistas de selección se valoran las competencias y capacidades de cada persona y su adecuación al trabajo vacante por encima de cualquier otro aspecto diferenciador (edad, género, procedencia cultural, etc.)*
- El equipo encargado de reclutar y seleccionar al nuevo personal es diverso y posee competencias específicas para evaluar a personas candidatas diversas.*
- Se impulsa la incorporación de personas diversas en diferentes niveles de la organización, dando preferencia a aquellas que, a igualdad de competencias profesionales, se encuentran infrarrepresentadas.*
- La organización tiene una política de acogida/bienvenida con las nuevas personas empleadas, que son reflejo de la diversidad de la organización.*

Formación y promoción profesional

Seleccionar varias opciones

- Las políticas internas de gestión de recursos humanos garantizan la igualdad de trato y oportunidades a todas las personas de la empresa en sus relaciones laborales.*
- Existen protocolos para regular las promociones profesionales que garantizan la igualdad de trato y oportunidades a todas las personas trabajadoras.*
- Se realizan acciones de formación y/o sensibilización en gestión de la diversidad en todos los procesos y áreas de la organización (habilidades interculturales, técnicas de trabajo en equipo, idiomas, motivación, gestión del tiempo, desmontaje de estereotipos y prejuicios, etc.).*
- Existe una ficha de perfil de cada puesto de trabajo en el que se define de forma objetiva los requisitos profesionales y técnicos no dando cabida a ningún otro aspecto que implique una posible discriminación (edad, género, cultura, etc.)*
- Se dispone de un mapa de la diversidad que muestra la configuración de la plantilla según su categoría laboral junto a otras variables (género, edad, origen, experiencia, antigüedad en la empresa, etc.).*
- Existen mecanismos objetivos de evaluación del desempeño profesional y una metodología que garantiza la igualdad de oportunidades en el desarrollo profesional.*
- Se potencia la transferencia del conocimiento interno existente entre los diferentes miembros de la plantilla, aprovechando su diversidad.*

- Existen mecanismos de evaluación de la satisfacción de las personas trabajadoras respecto a las medidas de igualdad de oportunidades y de trato de la organización.*
- La organización dispone de un proceso de desvinculación laboral objetivo (despidos, ceses, bajas incentivadas) que garantiza un trato igualitario.*

Estructura salarial y sistema de retribuciones

Seleccionar varias opciones

- Se ha realizado un análisis salarial (por categoría profesional y puesto de trabajo) con el objetivo de detectar una posible brecha salarial y tomar las medidas necesarias para corregirla.*
- Existe un protocolo de detección y actuación ante posibles discriminaciones y se ponen a disposición, con este objetivo, vías de comunicación fluidas para todo el personal.*
- Existe una TABLA SALARIAL con criterios objetivos que marcan las condiciones de retribución y son conocidos por las personas empleadas (categoría profesional, formación, capacidades, experiencia, etc.)*
- Las retribuciones percibidas por cada persona trabajadora están acordes con el sector y la labor desempeñada, en función de la clasificación profesional propia de la organización.*