



Herramienta de análisis de la no discriminación y la igualdad

RESUMEN

La no discriminación es un derecho humano fundamental. Toda persona trabajadora y solicitante de empleo tiene derecho a buscar libremente oportunidades laborales, desarrollar plenamente su potencial y recibir un trato igualitario, independientemente de cualquier atributo que no sean su capacidad para realizar el trabajo.

La no discriminación está fundamentada en los artículos 1 y 2 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos, que el Principio 1 del Pacto Mundial de la ONU insta a las empresas respetar. A su vez, el Principio 6 exige específicamente a las empresas que promuevan la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación. Promover la no discriminación y la igualdad en el lugar de trabajo —e integrar estos principios en todas las operaciones empresariales— es un paso importante para hacer frente a la desigualdad y eliminar la discriminación en todo el mundo.

Esta herramienta de autoevaluación anónima y confidencial permite a las empresas evaluar la eficacia de sus políticas y prácticas relacionadas con la no discriminación y la igualdad en el lugar de trabajo. La herramienta guía a través de un conjunto estructurado de preguntas sobre trece áreas clave de actuación.

TEMAS Y PREGUNTAS DE LA HERRAMIENTA

1. Política de compromiso

¿Dispone su empresa de una política de compromiso con la no discriminación y la igualdad en el lugar de trabajo?

- No, nuestra empresa aún no dispone de ninguna política de compromiso con la no discriminación y la igualdad en el lugar de trabajo.
 - Nos interesa saber más.
 - Tenemos previsto adoptar medidas en este sentido el año que viene.
 - Algunas de nuestras filiales y oficinas regionales o nacionales han desarrollado políticas de no discriminación e igualdad en el lugar de

- trabajo.
- Ninguna de las anteriores.
- Sí, nuestra empresa dispone de una política de compromiso con la no discriminación y la igualdad en el lugar de trabajo.
 - Nuestra empresa dispone de una política de compromiso con la no discriminación en todos los aspectos del empleo y la ocupación, con referencia específica a:
 - edad
 - género
 - nacionalidad
 - etnia
 - orientación sexual e identidad de género
 - raza
 - religión
 - color
 - casta
 - idioma
 - discapacidad
 - VIH/SIDA
 - estado civil
 - afiliación sindical
 - afiliación política
 - situación parental y/o responsabilidades familiares
 - características personales que no son relevantes para los requisitos reales del puesto
 - Nuestra política prohíbe la discriminación en todos los aspectos de la relación laboral, incluidos el reclutamiento y la contratación, la asignación de puestos de trabajo, la remuneración (incluidos salarios y prestaciones), las condiciones de trabajo y de empleo (incluida la adaptación razonable del lugar de trabajo en relación con las discapacidades), el acceso a las oportunidades de formación y desarrollo profesional, la promoción, el despido o la jubilación y las medidas disciplinarias.
 - Nuestra política de compromiso prohíbe la violencia y el acoso laboral, incluidos la violencia y el acoso por razón de género.
 - Nuestra política de compromiso incluye una referencia a las normas internacionales pertinentes.
 - Nuestra política de compromiso está a disposición pública.
 - Nuestra política de compromiso se aprueba al más alto nivel corporativo.
 - Nuestra política de compromiso deja claras las expectativas de la empresa hacia el personal, las empresas socias y otras partes directamente relacionadas con sus operaciones, productos o servicios.
 - Nuestra política de compromiso aclara qué tipos de apoyo y recursos están a disposición de la plantilla.
 - Nuestra política se elaboró con aportaciones de personas expertas tanto internas como externas.
 - Nuestra política se ha desarrollado a partir de consultas con la plantilla y la representación de las personas trabajadoras.
 - Nuestra política se comunica a toda la plantilla.
 - Nuestra política se comunica a toda la plantilla durante la contratación y

- como parte de nuestro proceso de incorporación.
- Nuestra política tiene una responsabilidad interna adecuada para su aplicación.

2. Compromiso y estrategia de la dirección

¿Cuenta su empresa con el compromiso y el apoyo de la dirección en materia de no discriminación e igualdad?

- No, nuestra empresa aún no cuenta con ningún compromiso o apoyo de la dirección en materia de no discriminación e igualdad.
 - Nos interesa saber más.
 - Tenemos previsto adoptar medidas en este sentido el año que viene.
 - Algunas de nuestras filiales y oficinas regionales o nacionales han adoptado medidas para impulsar el compromiso y la estrategia de la dirección.
 - Ninguna de las anteriores.
- Sí, nuestra empresa cuenta con el compromiso y el apoyo de la alta dirección en materia de no discriminación e igualdad.
 - La dirección de nuestra empresa ha difundido un comunicado interno en el que se expone nuestro compromiso con la no discriminación y la igualdad.
 - La dirección de nuestra empresa ha publicado un compromiso escrito con la no discriminación y la igualdad.
 - Promovemos la no discriminación y la diversidad en la composición de nuestros consejos, comités y dirección y tratamos de atraer, contratar y retener a personas diversas.
 - Disponemos de un plan o estrategia de no discriminación e igualdad para toda la organización que cuenta con el respaldo de la alta dirección y en el que se identifican áreas específicas en las que se puede seguir mejorando.
 - Disponemos de un plan o estrategia de no discriminación e igualdad para toda la organización que describe nuestra justificación para promover la no discriminación y la igualdad en el lugar de trabajo, incluidos los argumentos empresariales y los beneficios para nuestra organización ("por qué").
 - Disponemos de un plan o estrategia de no discriminación e igualdad para toda la organización que articula cómo la no discriminación y la igualdad se integran en objetivos generales de actuación empresarial de nuestras actividades generales de sostenibilidad corporativa.
 - Nuestro plan o estrategia de no discriminación e igualdad para toda la organización establece objetivos claros, con plazos concretos y cuantificables.
 - La alta dirección de nuestra empresa defiende proactivamente la no discriminación y la igualdad y promueven públicamente los compromisos de nuestra empresa.
 - Nuestro plan o estrategia de no discriminación e igualdad para toda la organización incluye mecanismos formales de rendición de cuentas

- sobre los avances y resultados del plan o la estrategia.
- Informamos públicamente de los avances realizados en el marco del plan o la estrategia.
 - La evaluación de la actuación de nuestra dirección está vinculada a los avances de la organización en materia de no discriminación e igualdad.
 - Contamos con un equipo o una persona responsables de promover la no discriminación y la igualdad en el lugar de trabajo, con la experiencia, los recursos y el apoyo necesarios para desempeñar su función con eficacia.
 - La no discriminación y la igualdad son parte integrante de nuestras medidas de diligencia debida en materia de derechos humanos, de conformidad con los Principios Rectores de la ONU.

3. No discriminación e igualdad en la contratación

¿Dispone su empresa de una estrategia o planteamiento formal para garantizar la no discriminación y la igualdad de oportunidades en la contratación?

- No, nuestra empresa aún no dispone de ninguna estrategia o planteamiento formal para garantizar la no discriminación y la igualdad de oportunidades en la contratación.
 - Nos interesa saber más.
 - Tenemos previsto adoptar medidas en este sentido el año que viene.
 - Ninguna de las anteriores.
- Sí, nuestra empresa promueve activamente la no discriminación y la igualdad en la contratación.
 - Nuestro planteamiento se centra principalmente en el cumplimiento de los requisitos de la legislación nacional y local.
 - Nuestra empresa cuenta con medidas para garantizar que el proceso de contratación se basa en criterios de evaluación claros y objetivos, pertinentes para el puesto.
 - Revisamos periódicamente las descripciones de los puestos de trabajo para asegurarnos que reflejan con exactitud las responsabilidades y cualificaciones requeridas para cada puesto y evitar un lenguaje que pueda introducir prejuicios de forma involuntaria.
 - Nuestra empresa ha adoptado medidas para garantizar que la composición de los grupos de contratación sea lo más diversa posible.
 - Nuestra empresa cuenta con medidas para garantizar que la lista de personas candidatas preseleccionadas para las entrevistas sea lo más diversa posible y se centre en los méritos (p. ej., anonimizar la información de las personas candidatas durante la preselección).
 - Nuestra empresa cuenta con medidas para garantizar que las descripciones de los puestos de trabajo y su publicidad utilice lenguaje e imágenes inclusivas.
 - El compromiso de nuestra empresa con la no discriminación y la igualdad se refleja en todas las ofertas de empleo, a todos los niveles.
 - Nuestra empresa cuenta con medidas para garantizar que utilizamos una amplia gama de canales de contratación, medios de comunicación y bolsas de trabajo con el fin de fomentar la diversidad de personas

candidatas.

- Nuestra empresa cuenta con medidas para garantizar que, cuando utilizamos tecnología para seleccionar a las personas candidatas, dicha tecnología se examina para garantizar que no discrimina en función de características personales que no son relevantes para el puesto de trabajo.
- Impartimos formación sobre no discriminación e igualdad a los grupos de contratación y a las personas responsables de la toma de decisiones.
- Invitamos activamente a las personas candidatas con discapacidad a solicitar las adaptaciones necesarias en todas las fases del proceso de contratación.
- Hemos adoptado medidas para eliminar las barreras a las personas candidatas con discapacidad y proporcionar ajustes razonables en cada paso del proceso (p. ej., contratación electrónica automatizada, evaluaciones mediante inteligencia artificial, entrevistas, pruebas de aptitudes y/o evaluaciones gamificadas...)
- Formamos a nuestras personas encargadas de la selección y la gestión de la contratación sobre cómo realizar ajustes o adaptaciones razonables en nuestros procesos de contratación, incluidos los procesos digitales.
- Tenemos en cuenta las necesidades de diferentes grupos a la hora de programar y realizar las entrevistas (p. ej., ajustes razonables para personas con discapacidad; horarios flexibles para personas con responsabilidades asistenciales).
- Disponemos de medidas para garantizar que no se exige a las personas candidatas que faciliten información médica como parte del proceso de contratación, salvo cuando lo exija la ley.
- Ofrecemos programas de prácticas y/o experiencia laboral remunerados o con apoyo a grupos infrarrepresentados.
- Nuestra empresa adopta medidas proactivas para atraer y contratar a grupos infrarrepresentados en diferentes puestos (p. ej., campañas publicitarias dirigidas a grupos infrarrepresentados; participación en ferias de empleo para grupos infrarrepresentados; acuerdos de colaboración con escuelas y universidades para dar a conocer las oportunidades profesionales de los grupos infrarrepresentados...)
- Contamos con objetivos cuantificables y plazos establecidos para aumentar la contratación de grupos infrarrepresentados.

4. No discriminación e igualdad en la promoción, la formación y el desarrollo profesional

¿Ha adoptado su empresa medidas para garantizar la no discriminación y la igualdad de oportunidades en relación con la promoción, la formación y el desarrollo profesional?

- No, nuestra empresa aún no ha adoptado medidas para garantizar la no discriminación y la igualdad de oportunidades en relación con la promoción, la formación y el desarrollo profesional.
 - Nos interesa saber más.

- Tenemos previsto adoptar medidas en este sentido el año que viene.
- Ninguna de las anteriores.
- Sí, nuestra empresa ha adoptado medidas para garantizar la no discriminación y la igualdad de oportunidades en relación con la promoción, la formación y el desarrollo profesional.
 - Nuestro planteamiento se centra principalmente en el cumplimiento de los requisitos de la legislación nacional y local.
 - Nuestra empresa cuenta con medidas para garantizar que el proceso de promoción a todos los niveles sea transparente y se base en el mérito, utilizando criterios claros y objetivos.
 - Disponemos de medidas para garantizar que los equipos responsables de tomar decisiones sobre ascensos sean lo más diversos posible y reciban formación sobre no discriminación e igualdad.
 - Contamos con programas específicos para atraer a grupos infrarrepresentados a puestos directivos.
 - Ofrecemos programas de tutoría/ mentoría con apoyo a grupos infrarrepresentados.
 - Contamos con objetivos cuantificables y plazos establecidos para aumentar la proporción de grupos infrarrepresentados en cargos de gestión y dirección.
 - Ofrecemos formación en liderazgo para grupos infrarrepresentados.
 - Ofrecemos acceso a redes profesionales (internas y externas) a grupos infrarrepresentados.
 - Ofrecemos formación para el desarrollo, programas de rotación y oportunidades educativas con apoyo a grupos infrarrepresentados.
 - Nuestra empresa cuenta con medidas para garantizar que las oportunidades de desarrollo profesional y formación estén disponibles y sean accesibles para toda la plantilla a todos los niveles.
 - Nuestra empresa ha adoptado métricas de desempeño objetivas y cuenta con medidas para minimizar los sesgos en las evaluaciones de desempeño.
 - Nuestra empresa cuenta con medidas para garantizar que los procedimientos disciplinarios se aplican de forma coherente, evitando despidos basados en características personales o criterios que no son relevantes para el desempeño del puesto.

5. No discriminación en remuneración y prestaciones

¿Dispone su empresa de una estrategia o planteamiento formal para garantizar la no discriminación y la igualdad en materia de remuneración y prestaciones?

- No, nuestra empresa aún no dispone de ninguna estrategia o planteamiento formal para garantizar la no discriminación y la igualdad en materia de remuneración y prestaciones.
 - Nos interesa saber más.
 - Tenemos previsto adoptar medidas en este sentido el año que viene.
 - Ninguna de las anteriores.
- Sí, nuestra empresa dispone de una estrategia o planteamiento formal para

garantizar la no discriminación y la igualdad en materia de remuneración y prestaciones.

- Nuestro planteamiento se centra principalmente en el cumplimiento de los requisitos de la legislación nacional y local.
- Nuestra empresa cuenta con medidas para garantizar la igualdad salarial por un trabajo de igual valor.
- Disponemos de procesos para revisar y abordar las desigualdades salariales, incluida la colaboración con la representación de las personas trabajadoras.
- Contamos con procesos para revisar otros beneficios financieros a la hora de revisar la remuneración, incluyendo, por ejemplo, primas, seguros, contribuciones a planes de pensiones...
- Realizamos auditorías salariales periódicas para detectar disparidades salariales basadas en factores demográficos (p. ej., sexo, raza...).
- Aplicamos estructuras retributivas claras y transparentes, comunicando claramente a todo el personal cómo se determina la remuneración, incluido el salario base, las primas y los incentivos.

6. Condiciones laborales y de contratación

¿Ofrece su empresa condiciones laborales y de contratación que favorezcan la no discriminación y la igualdad?

- No, nuestra empresa no ofrece condiciones laborales y de contratación que favorezcan la no discriminación y la igualdad.
 - Nos interesa saber más.
 - Tenemos previsto adoptar medidas en este sentido el año que viene.
 - Algunas de nuestras oficinas nacionales o unidades de negocio han adoptado medidas.
 - Ninguna de las anteriores.
- Sí, nuestra empresa ofrece condiciones laborales y de contratación que favorecen la no discriminación y la igualdad.
 - Nuestro planteamiento se centra principalmente en el cumplimiento de los requisitos de la legislación nacional y local.
 - Ofrecemos horarios de trabajo flexibles (siempre que lo permitan los puestos y las circunstancias operativas), lo que permite a las personas tener mayor libertad para gestionar las responsabilidades asistenciales hacia otras personas, los problemas de salud y otras circunstancias personales.
 - Ofrecemos opciones de trabajo a distancia o mixto siempre que lo permitan los puestos y las circunstancias operativas.
 - Ofrecemos opciones de trabajo a tiempo parcial siempre que lo permitan los puestos y las circunstancias operativas.
 - Ofrecemos bajas por enfermedad pagadas que mejoran las condiciones mínimas de la legislación nacional o local.
 - Ofrecemos permisos parentales pagados que mejoran las condiciones de la legislación nacional o local (disponibles por igual para ambos progenitores).

- Ofrecemos bajas por maternidad pagadas que mejoran las condiciones mínimas de la legislación nacional o local.
- Ofrecemos bajas por paternidad pagadas que mejoran las condiciones mínimas de la legislación nacional o local.
- Ofrecemos bajas pagadas para tratamientos de fertilidad/fecundación in vitro, adopción y gestación subrogada que mejoran las condiciones mínimas de la legislación nacional o local.
- Ofrecemos bajas pagadas para cuidadores que mejoran las condiciones mínimas de la legislación nacional o local.
- Ofrecemos bajas pagadas para afirmación de género.
- Ofrecemos vacaciones flexibles para dar cabida a diversas festividades culturales y religiosas.
- Proporcionamos apoyo adicional a progenitores y personas con responsabilidades asistenciales (p. ej., instalaciones para la lactancia, vales de guardería, guarderías en las instalaciones, derivación a servicios de atención a mayores...).
- Nuestras políticas de permisos incluyen a la plantilla LGBTIQ+ y proporcionamos los mismos beneficios en relación con las parejas, cónyuges, descendientes y dependientes, independientemente de su género, orientación sexual, identidad y expresión de género y características sexuales (o disponemos de soluciones alternativas cuando existen restricciones legales y/o lagunas en la protección de las personas LGBTIQ+).
- Evaluamos sistemáticamente si los ajustes razonables se realizan de forma eficiente y eficaz para las personas candidatas a un puesto de trabajo y para los miembros de la plantilla con discapacidad.
- Garantizamos la confidencialidad de la información personal relacionada con la salud y la discapacidad, incluidas las solicitudes de ajustes razonables.
- Garantizamos que se tengan en cuenta las restricciones dietéticas en los actos sociales y de trabajo.
- Diseñamos, mantenemos y adaptamos nuestros espacios para que cumplan o mejoren lo dispuesto en las normas y directrices de accesibilidad para personas con discapacidad, como la ISO 2154.
- Programamos eventos sociales y de trabajo teniendo en cuenta a las personas con responsabilidades asistenciales.
- Disponemos de un espacio reservado para la oración y las celebraciones religiosas.
- Incluimos la violencia, el acoso y los riesgos psicosociales relacionados con el trabajo en nuestros sistemas de gestión de SST, con procedimientos para identificar los peligros, evaluar los riesgos asociados y establecer los controles de riesgo correspondientes.
- Nuestros lugares de trabajo ofrecen instalaciones sanitarias que satisfacen las necesidades de diferentes grupos, incluidas las personas de diferentes géneros y las personas con discapacidad.

7. Reclamaciones, reparación y represalias

¿Dispone su empresa de un mecanismo de reclamación inclusivo y eficaz que proporcione acceso a la reparación, evite represalias y tenga en cuenta las necesidades de grupos diversos?

- No, nuestra empresa no dispone de ningún mecanismo de reclamación inclusivo y eficaz que proporcione acceso a vías de reparación, evite represalias y tenga en cuenta las necesidades de grupos diversos.
 - Nos interesa saber más.
 - Tenemos previsto adoptar medidas en este sentido el año que viene.
 - Ninguna de las anteriores.
- Sí, nuestra empresa dispone de un mecanismo de reclamación inclusivo y eficaz que proporciona acceso a vías de reparación y evita represalias.
 - Disponemos de un mecanismo interno de denuncia de irregularidades, además de nuestros mecanismos de reclamación.
 - Nuestra empresa permite a aquellos miembros de la plantilla que presenten preocupaciones o quejas participar en las sesiones celebradas con respecto a esa preocupación o queja y garantiza que se les informe del resultado del proceso de resolución.
 - Hemos designado un comité/equipo responsable de escuchar, tramitar y resolver las preocupaciones y quejas, que incluye a representantes de la plantilla.
 - Impartimos formación sobre no discriminación, prevención de la violencia y del acoso—incluida la violencia y el acoso por motivos de discriminación— a los equipos responsables de administrar los mecanismos de reclamación.
 - Disponemos de un protocolo escrito para la recepción, la tramitación y la resolución de reclamaciones y quejas que tiene en cuenta las necesidades de grupos diversos.
 - Disponemos de protocolos para garantizar la estricta confidencialidad de todas las reclamaciones.
 - Disponemos de medidas para que la plantilla pueda presentar denuncias anónimas.
 - Disponemos de medidas para garantizar la seguridad y la ausencia de represalias para las personas denunciantes, informantes y testigos.
 - Disponemos de medidas para ofrecer apoyo adecuado a las personas supervivientes de la violencia y el acoso laboral (p. ej., asesoramiento, permisos adicionales...).
 - Investigamos todas las denuncias de violencia y acoso laboral y adoptamos las medidas preventivas y disciplinarias adecuadas, incluida la denuncia de acciones delictivas ante las autoridades competentes.
 - Se anima a todas las personas de la plantilla —incluidas las temporales y aquellas con contrato externo— a presentar sus preocupaciones y quejas sobre las actividades y el impacto de la empresa, y pueden hacerlo sin amenaza de represalias por parte de la dirección o de otros miembros de la plantilla.

8. Formación y sensibilización

¿Dispone su empresa de un programa de formación y sensibilización sobre no discriminación e igualdad?

- No, nuestra empresa aún no dispone de ningún programa de formación y sensibilización sobre no discriminación e igualdad.
 - Nos interesa saber más.
 - Tenemos previsto adoptar medidas en este sentido el año que viene.
 - Ninguna de las anteriores.
- Sí, nuestra empresa dispone de un programa de formación y sensibilización sobre no discriminación e igualdad.
 - Nuestra empresa ha implantado programas de educación y formación obligatorios para la dirección en materia de no discriminación e igualdad.
 - Nuestra empresa ha implantado programas de formación obligatorios para la gerencia en materia de no discriminación, inclusión y lucha contra el acoso, incluida la forma de apoyar el bienestar de la plantilla y el desarrollo profesional de grupos diversos.
 - Nuestra empresa ha implantado programas de formación y sensibilización obligatorios en materia de no discriminación e igualdad para toda la plantilla, incluso durante el proceso de incorporación.
 - Nuestra empresa ha implantado programas de formación preventiva obligatorios para toda la plantilla en materia de violencia laboral, acoso y represalias, incluso durante el proceso de incorporación.
 - Nuestra empresa comunica regularmente los beneficios organizativos y corporativos de nuestras políticas de no discriminación e igualdad.
 - Los conceptos básicos de interseccionalidad se introducen en todos nuestros programas de formación y sensibilización en materia de discriminación.

9. Compromiso interno y cultura de trabajo inclusiva

¿Adopta su empresa medidas proactivas para fomentar una cultura laboral inclusiva?

- No, nuestra empresa aún no ha adoptado medidas para fomentar una cultura laboral inclusiva.
 - Nos interesa saber más.
 - Tenemos previsto adoptar medidas en este sentido el año que viene.
 - Algunas de nuestras filiales, oficinas regionales o nacionales han adoptado medidas en relación con aquellas personas que pueden estar en situación de riesgo, en función del contexto local.
 - Ninguna de las anteriores.
- Sí, nuestra empresa adopta medidas proactivas para fomentar una cultura laboral inclusiva.
 - Nuestra empresa se compromete con la plantilla y sus representantes en cuestiones de no discriminación e igualdad, incluidos representantes de diferentes grupos diversos.
 - Nuestra empresa consulta con la plantilla y sus representantes para determinar si nuestras políticas y prácticas responden a las necesidades de los diferentes grupos diversos.

- Nuestra empresa realiza encuestas periódicas sobre el bienestar de los miembros de la plantilla y analiza los resultados por grupos demográficos.
- Nuestra empresa ha fomentado y apoyado la creación y el funcionamiento de Grupos de Recursos de Empleados/as oficiales para diversos colectivos.
- Nuestra empresa ha fomentado y apoyado los esfuerzos de diferentes grupos para crear grupos informales de personal.
- Nuestra empresa destaca y celebra de forma proactiva los modelos de conducta de diferentes grupos, incluidos los que ocupan puestos de dirección.

10. Defensa de derechos y compromiso externos

¿Defiende su empresa públicamente la no discriminación y la igualdad y se compromete con partes interesadas externas?

- No, nuestra empresa aún no defiende ni se compromete con partes interesadas externas en materia de no discriminación e igualdad.
 - Nos interesa saber más.
 - Tenemos previsto adoptar medidas en este sentido el año que viene.
 - Ninguna de las anteriores.
- Sí, nuestra empresa defiende públicamente la no discriminación y la igualdad y se compromete con partes interesadas externas.
 - Nuestra empresa ha participado en el diálogo sobre políticas públicas relacionadas con la no discriminación y la igualdad.
 - Nuestra empresa se ha sumado a campañas públicas de promoción y/o ha defendido en foros públicos los argumentos empresariales para mejorar la no discriminación y la igualdad.
 - Nos hemos asociado con otras empresas u organizaciones para avanzar más en materia de no discriminación e igualdad.
 - Nuestra empresa participa en el diálogo, la consulta y el intercambio de información sobre no discriminación e igualdad con entidades asociadas externas.
 - Nuestra empresa colabora con partes interesadas externas, incluidas las organizaciones de la sociedad civil que representan a grupos en riesgo de discriminación y exclusión, como parte de nuestras medidas de diligencia debida en materia de derechos humanos.
 - Nuestra empresa busca activamente la interacción con las partes interesadas afectadas que tienen experiencias de discriminación cruzadas, incluidas las organizaciones internacionales, las organizaciones de personal, la sociedad civil y las comunidades locales.
 - Nuestra empresa proporciona apoyo financiero a organizaciones de la sociedad civil a nivel mundial y/o de base que trabajan para promover la no discriminación y la igualdad, incluidas las que se centran en la igualdad de oportunidades y la no discriminación de grupos específicos.

11. Seguimiento, informes y comunicación

¿Su empresa realiza un seguimiento, informa y comunica sus resultados en materia de no discriminación e igualdad?

- No, nuestra empresa aún no realiza ningún seguimiento, informa ni comunica sus resultados en materia de igualdad y no discriminación.
 - Nos interesa saber más.
 - Tenemos previsto adoptar medidas en este sentido el año que viene.
 - Ninguna de las anteriores.
- Sí, nuestra empresa realiza un seguimiento, informa y comunica sus resultados en materia de no discriminación e igualdad.
 - Nuestra empresa recopila datos y desglosa los resultados por género y grupos demográficos infrarrepresentados en relación con:
 - composición de la plantilla (en diferentes niveles de antigüedad y cargos)
 - contratación (incluidos datos sobre personas candidatas seleccionadas y no seleccionadas)
 - cargos directivos, programas de desarrollo de liderazgo y ascensos
 - remuneración
 - formación
 - bajas
 - reclamaciones
 - incidentes de violencia de género y acoso
 - incidentes de salud y seguridad
 - porcentaje de gastos con empresas proveedoras y distribuidoras
 - Nuestra empresa recopila datos sobre el número de miembros de la plantilla (desglosados por distintos grupos demográficos) que se benefician de:
 - flexibilidad laboral
 - teletrabajo
 - permisos de maternidad, paternidad y parentales
 - Realizamos auditorías periódicas y elaboramos planes de medidas correctoras para subsanar las deficiencias o problemas detectados.
 - Nuestra empresa informa al consejo de administración sobre los avances en materia de igualdad y no discriminación en el lugar de trabajo.
 - Nuestra empresa informa a la plantilla sobre los indicadores de igualdad y no discriminación en el lugar de trabajo, incluidos los incidentes de discriminación y acoso y las medidas correctoras adoptadas.
 - Nuestra empresa garantiza la protección de datos y la confidencialidad en relación con los datos sobre igualdad y no discriminación en el lugar de trabajo.
 - Nuestra empresa informa públicamente sobre los avances y el incumplimiento de los compromisos y políticas en materia de no discriminación e igualdad.

12. Diversidad en las empresas proveedoras

¿Adopta su empresa medidas proactivas para entablar o ampliar relaciones con empresas proveedoras y distribuidoras de grupos diversos o infrarrepresentados en toda la cadena de valor?

- No procede (nuestra empresa no tiene empresas proveedoras ni distribuidoras).
- No, nuestra empresa aún no ha adoptado medidas proactivas para entablar o ampliar relaciones con empresas proveedoras y distribuidoras de grupos diversos o infrarrepresentados en toda la cadena de valor.
 - Nos interesa saber más.
 - Tenemos previsto adoptar medidas en este sentido el año que viene.
 - Disponemos de algunos procesos y sistemas en relación con determinados grupos o en determinadas jurisdicciones.
 - Ninguna de las anteriores.
- Sí, nuestra empresa adopta medidas proactivas para entablar o ampliar relaciones con empresas proveedoras y distribuidoras de grupos diversos o infrarrepresentados en toda la cadena de valor.
 - Nuestra empresa tiene el compromiso político de abastecerse proactivamente de empresas pertenecientes a grupos diversos e infrarrepresentados.
 - Nuestra empresa establece objetivos para la cantidad y el porcentaje de fondos gastados en empresas pertenecientes a grupos diversos e infrarrepresentados.
 - Nuestra empresa toma medidas proactivas para conectar y ampliar las relaciones con empresas pertenecientes a grupos diversos e infrarrepresentados.
 - Nuestra empresa ofrece formación a grupos diversos e infrarrepresentados para que puedan participar en procesos formales de licitación.
 - Nuestra empresa colabora con organizaciones externas para llegar a empresas proveedoras de grupos diversos e infrarrepresentados.

13. Actuación de las empresas proveedoras en materia de no discriminación e igualdad

¿Adopta su empresa medidas para animar a las empresas proveedoras y distribuidoras a promover la no discriminación y la igualdad en el lugar de trabajo en sus propias operaciones?

- No procede (nuestra empresa no tiene empresas proveedoras ni distribuidoras).
- No, nuestra empresa no adopta medidas para animar a las empresas proveedoras y distribuidoras a promover la no discriminación y la igualdad en el lugar de trabajo en sus propias operaciones.
 - Nos interesa saber más.
 - Tenemos previsto adoptar medidas en este sentido el año que viene.
 - Disponemos de algunos procesos y sistemas en relación con determinados grupos o en determinadas jurisdicciones.
 - Ninguna de las anteriores.
- Sí, nuestra empresa adopta medidas para animar a las empresas proveedoras y

distribuidoras a promover la no discriminación y la igualdad en el lugar de trabajo en sus propias operaciones.

- Nuestra empresa ha integrado diferentes aspectos de la no discriminación y la igualdad en el lugar de trabajo en los requisitos de contratación y abastecimiento (p. ej., el código de conducta para empresas proveedoras).
- Nuestra empresa integra las expectativas de no discriminación e igualdad en el lugar de trabajo en las comunicaciones con las empresas proveedoras.
- Nuestra empresa anima activamente a las empresas proveedoras y distribuidoras a tener una estrategia o plan de igualdad de género.
- Nuestra empresa anima activamente a las empresas proveedoras y distribuidoras a tener objetivos y metas en materia de no discriminación e igualdad en el lugar de trabajo.
- Nuestra empresa ofrece apoyo a las empresas proveedoras y distribuidoras para la mejora continua de los resultados en materia de no discriminación e igualdad en el lugar de trabajo.
- Nuestra empresa incluye criterios de no discriminación e igualdad en protocolos de auditoría estándar, tarjetas de puntuación de empresas proveedoras u otras herramientas de gestión de empresas proveedoras.
- Trabajamos con empresas proveedoras y distribuidoras para desarrollar un plan de acción correctivo si surgen riesgos o desafíos relacionados con la no discriminación y la igualdad en el lugar de trabajo.
- Incluimos preguntas sobre no discriminación e igualdad en las autoevaluaciones de las empresas proveedoras.