



2º ÍNDICE D&I: GESTIÓN DE LA DIVERSIDAD Y LA INCLUSIÓN EN LA EMPRESA

Red Acoge Empresas lanza en 2017 la **Segunda Edición del Índice D&I**, con el que pretendemos seguir profundizando en la situación actual del tejido empresarial español con respecto a la **Gestión de la Diversidad y la Inclusión en los entornos laborales**.

El desarrollo de esta herramienta de medición requiere la participación de las empresas, a través de la transmisión de información relativa a la implicación, políticas y medidas de igualdad de trato y de oportunidades que estas llevan a cabo, y que están dirigidas a generar espacios de trabajos inclusivos y vínculos socialmente sostenibles con los mercados y otros agentes externos. Por este motivo **nos ponemos en contacto con ustedes, invitándoles a participar en la Segunda Edición del Índice D&I**.

El análisis de los datos aportados permitirá generar un **informe de conclusiones globales**, así como **informes individuales pormenorizados y confidenciales** que se entregarán a cada una de las empresas participantes, sirviéndoles como herramienta de auto diagnóstico y en los que incluiremos recomendaciones para la optimización de sus políticas y acciones inclusivas y de gestión de la diversidad.

Esta colaboración se materializa en la respuesta a un **breve cuestionario** que nos aportará la información necesaria con la que podremos conocer la realidad de la gestión de la diversidad en su empresa. La cumplimentación del cuestionario está dirigida a las personas **responsables de diversidad** en la empresa o, en el caso de no existir esta figura, al **departamento de recursos humanos, responsabilidad social** o a la **gestión/dirección** de la entidad.

Les agradecemos su atención y su inestimable colaboración, en el caso de que decidan responder a nuestro cuestionario. Asimismo, les animamos a que reenvíen esta información a cualquier otra empresa que pudiera estar interesada en participar en la Segunda Edición del Índice D&I.

Quedamos a su disposición para aclarar cualquier duda o pregunta, para lo cual pueden contactar con el Equipo de Red Acoge Empresas a través del siguiente teléfono o dirección de correo electrónico:

 91 563 37 79

 gonzalo.santos@redacoge.org

Datos Identificativos de la Empresa/Organización

Nombre de la Organización:

CIF:

Forma Jurídica:

Domicilio:

CP:

Localidad:

Provincia:

Tfno1:

Otro:

E-mail:

Web:

Sector: (Seleccionar el que proceda)

Agricultura, ganadería y pesca

Industria

Comercio

Servicios

Instituciones Educativas

Construcción

Asociaciones, Federaciones,
Confederaciones

Otros (colegios profesionales,
cámaras de comercio, etc)

Código CNAE:

Antigüedad:

Descripción Actividad principal:

TAMAÑO SEGÚN FACTURACIÓN

De 0 a 2 Millones de €

De 2 a 10 Millones de €

De 10 a 50 Millones de €

Más de 50 Millones de €

Sin ánimo de lucro

TAMAÑO SEGÚN N° DE EMPLEADOS

De 0 a 49 trabajadores

De 49 a 249 trabajadores

De 250 a 500 trabajadores

500 o más trabajadores

Datos de la persona de contacto

Nombre y Apellidos:

Cargo:

Teléfono:

Email:

1). ¿Existe alguna persona específica o un equipo con funciones operativas que desarrolle políticas de Gestión de la Diversidad?

Sí No

2). ¿Existe un presupuesto, o algún tipo de gasto aunque sea de forma aislada, que esté relacionado con el desarrollo de una política de gestión de la diversidad e inclusión?

Sí No

3). ¿Existe un compromiso público de la empresa con la no discriminación y la diversidad?

Sí No

3.1) (Si la respuesta es afirmativa) ¿Con cuales de las siguientes variables de diversidad existe un compromiso público?

	Sí	No
Género		
Edad (diversidad generacional)		
Discapacidad o diversidad funcional		
Origen etnocultural o nacionalidad		
Orientación sexual/ Identidad de género (LGTBI - lesbians, gays, transexuales, bisexuales e intersexuales)		

4) ¿Se cuenta con un documento de carácter interno que recoge de manera explícita la política de no discriminación e inclusión (en declaraciones específicas, código ético, manuales u otro tipo de documentación significativa), y es difundido a todos los empleados y empleadas?

Sí No

4.1) (Si la respuesta es afirmativa) ¿Cuáles de las siguientes variables de diversidad aparecen recogidas en el documento interno?

	Sí	No
Género		
Edad (diversidad generacional)		
Discapacidad o diversidad funcional		
Origen etnocultural o nacionalidad		
Orientación sexual/ Identidad de género (LGTBI - lesbians, gays, transexuales, bisexuales e intersexuales)		

5). ¿Se ha puesto en marcha y desarrollado alguna política específica, o de manera puntual relacionada con la gestión de la diversidad, por la igualdad de trato y la inclusión?

Sí No

5.1 (Si la respuesta es afirmativa) ¿Cuáles de las siguientes variables de diversidad se han tenido en cuenta para poner en marcha la política de gestión en la diversidad por la igualdad de trato y la inclusión?

	Sí	No
Género		
Edad (diversidad generacional)		
Discapacidad o diversidad funcional		
Origen etnocultural o nacionalidad		
Orientación sexual/ Identidad de género (LGTBI - lesbians, gays, transexuales, bisexuales e intersexuales)		

6). ¿Se dispone de sistemas o instrumentos para el diagnóstico, evaluación y seguimiento de las políticas de gestión de la diversidad?

Sí No

6.1 (Si la respuesta es afirmativa) ¿Cuáles de las siguientes variables de diversidad se tienen en cuenta para el diagnóstico, evaluación y seguimiento de las políticas de gestión de la diversidad?

	Sí	No
Género		
Edad (diversidad generacional)		
Discapacidad o diversidad funcional		
Origen etnocultural o nacionalidad		
Orientación sexual/ Identidad de género (LGTBI - lesbians, gays, transexuales, bisexuales e intersexuales)		

7). ¿Cuáles son los ámbitos específicos en los que se articula la política de gestión de la diversidad en relación a las siguientes variables de diversidad?

	Género	Edad	Discapacidad	Origen Cultural o Nacionalidad	Orientación sexual / Identidad de Género
Plan estratégico					
Compromiso del equipo directivo					
Formación					
Sensibilización					
Reclutamiento y selección					
Clima laboral					
Acogida y mentoring					
Desarrollo de carrera					
Conciliación de la vida personal y laboral					
Comunicación con los grupos de interés (skateholders)					
Marketing, ventas, distribución, servicio al cliente					
Otros: Indicar cual					

8). ¿Se dispone de una estrategia de reclutamiento específica para favorecer la contratación de personas que reflejen las siguientes variables de diversidad?

	Sí	No
Género		
Edad (diversidad generacional)		
Discapacidad o diversidad funcional		
Origen etnocultural o nacionalidad		
Orientación sexual/Identidad de género		

9). ¿Se ha adoptado algún procedimiento específico que garantice que los procesos de selección se basan únicamente en el mérito y las competencias necesarias para el puesto?

Sí No

10). ¿Se han fijado objetivos cuantitativos para aumentar el porcentaje de representación de diversidad?

Sí No

10.1 (En caso afirmativo) Señale aquellas variables de diversidad en las que se han fijado objetivos cuantitativos, y en qué categorías laborales se centran.

Género
Para toda la plantilla
Para los puestos intermedios
Para los puestos superiores

Edad
Para toda la plantilla
Para los puestos intermedios
Para los puestos superiores

Discapacidad
Para toda la plantilla
Para los puestos intermedios
Para los puestos superiores

Origen Cultural o Nacionalidad
Para toda la plantilla
Para los puestos intermedios
Para los puestos superiores

Orientación Sexual / Identidad de Género
Para toda la plantilla
Para los puestos intermedios
Para los puestos superiores

11). ¿Se ha articulado un sistema retributivo, condiciones laborales y beneficios sociales que garanticen la no discriminación?

Sí No

12). ¿Se han incorporado mecanismos para identificar el talento diverso, optimizando su gestión y garantizando la igualdad de oportunidades en el desarrollo de carrera (programas de mentoring, grupos de desarrollo etc.)?

Sí No

10.1 (En caso afirmativo) Señale aquellas variables de diversidad en los que se han fijado objetivos cuantitativos, y en qué categorías laborales se centran.

	Sí	No
Género		
Edad (diversidad generacional)		
Discapacidad o diversidad funcional		
Origen etnocultural o nacionalidad		
Orientación sexual/Identidad de género		

13). ¿Existen acciones y mecanismos para responder con equidad a las demandas de conciliación entre vida personal, familiar y laboral?

Sí No

13.1 (Si la respuesta es afirmativa) Señale las acciones y mecanismos que se desarrollan en tu empresa.

Flexibilidad horaria
Teletrabajo
Jornada laboral continuada
Flexibilidad en el disfrute de periodos vacacionales
Beneficios/ayudas para el cuidado de personas dependientes (cuidado de hijos, personas mayores)
Extensión de permisos por maternidad
Extensión de permisos por paternidad
Flexibilidad horaria por tratamientos médicos o rehabilitación
Otros (Indicar cuál)

14). ¿Se han puesto en marcha mecanismos para conocer en qué medida la plantilla tiene la percepción de que recibe un trato equitativo e inclusivo (por ejemplo a través de encuestas de clima laboral)?

Sí No

15). ¿Se dispone de mecanismos de prevención y cauces para la resolución de posibles conflictos por discriminación?

Sí No

15.1 (Si la respuesta es afirmativa) ¿Cuáles de las siguientes variables de diversidad se han tenido en cuenta para crear esos mecanismos de prevención?

	Sí	No
Género		
Edad (diversidad generacional)		
Discapacidad o diversidad funcional		
Origen etnocultural o nacionalidad		
Orientación sexual/Identidad de género		

16). ¿Se ha incorporado alguna medida de sensibilización en diversidad e inclusión en la empresa?

Sí No

16.1 (En caso afirmativo) Señale aquellas variables de diversidad en las que se han centrado las medidas de sensibilización, y a qué categorías laborales iban dirigidas.

Género
Para toda la plantilla
Para los puestos intermedios
Para los puestos superiores

Edad
Para toda la plantilla
Para los puestos intermedios
Para los puestos superiores

Discapacidad
Para toda la plantilla
Para los puestos intermedios
Para los puestos superiores

Origen Cultural o Nacionalidad
Para toda la plantilla
Para los puestos intermedios
Para los puestos superiores

Orientación Sexual / Identidad de Género
Para toda la plantilla
Para los puestos intermedios
Para los puestos superiores

17). ¿Se han puesto en marcha mecanismos para conocer en qué medida la clientela o personas usuarias de su organización, perciben que reciben un trato igualitario, por lo tanto, no discriminatorio?

Sí No

18). ¿La empresa promueve la perspectiva de la diversidad y la inclusión en sus acciones de colaboración en proyectos sociales o programas de voluntariado corporativo?

Sí **No**

18.1 (Si la respuesta es afirmativa) ¿Cuáles de las siguientes variables de diversidad se tienen en cuenta en las acciones de colaboración, proyectos sociales o programas de voluntariado corporativo?

	Sí	No
Género		
Edad (diversidad generacional)		
Discapacidad o diversidad funcional		
Origen etnocultural o nacionalidad		
Orientación sexual/Identidad de género		

19). ¿La empresa incorpora criterios de diversidad en el proceso de selección de proveedores?

Sí **No**

19.1 (Si la respuesta es afirmativa) ¿Cuáles de las siguientes variables de diversidad se incorporan en el proceso de selección de proveedores?

	Sí	No
Género		
Edad (diversidad generacional)		
Discapacidad o diversidad funcional		
Origen etnocultural o nacionalidad		
Orientación sexual/Identidad de género		

20). ¿La comunicación (uso del lenguaje e imágenes) de la empresa con los empleados, clientes y otros públicos, incorpora la diversidad como un elemento transversal?

Sí **No**

20.1 (Si la respuesta es afirmativa) ¿Cuáles de las siguientes variables de diversidad se incorporan en la comunicación de la empresa?

	Sí	No
Género		
Edad (diversidad generacional)		
Discapacidad o diversidad funcional		
Origen etnocultural o nacionalidad		
Orientación sexual/Identidad de género		

21). ¿Se elaboran informes y/o memorias (memorias de RSC u otras) con contenidos específicos relativos a la política de gestión de la diversidad de la empresa?

Sí No

21.1 (Si la respuesta es afirmativa) ¿Cuáles de las siguientes variables de diversidad se tienen en cuenta en la elaboración de los informes y/o memorias?

	Sí	No
Género		
Edad (diversidad generacional)		
Discapacidad o diversidad funcional		
Origen etnocultural o nacionalidad		
Orientación sexual/Identidad de género		

22). ¿Cuáles son los datos de su plantilla según el género?

	% de hombres	% de mujeres
Para toda la plantilla		
Para los puestos intermedios		
Para los puestos superiores		

23). ¿Cuáles son los datos de su plantilla según la edad? Se podrán ofrecer datos aproximativos

	hasta 34 años	de 35 a 45 años	De 46 a 60 años	Más de 60 años
Para toda la plantilla				
Para los puestos intermedios				
Para los puestos superiores				

24). ¿Cuáles son los datos de su plantilla según el porcentaje de personas con diversidad funcional (discapacidad)?

	% de personas con diversidad funcional
Para toda la plantilla	
Para los puestos intermedios	
Para los puestos superiores	

25). ¿Cuáles son los datos de su plantilla según el porcentaje de personas que tengan distinto origen nacional al español?

	% de personas distinto origen nacional al español
Para toda la plantilla	
Para los puestos intermedios	
Para los puestos superiores	

Buenas prácticas en tu empresa (voluntario)

Nombre de la buena práctica:

Motivación (describir las razones que impulsaron a implementar esta práctica y cuándo se puso en marcha): (máx. 100 palabras)

Objetivos planteados (qué se quiso conseguir con esa buena práctica, por ejemplo: mejorar la relación con el personal, aumentar la productividad, atraer talento, ampliar el mercado...): (máx. 100 palabras)

Acciones realizadas (qué actividades se han llevado a cabo): (máx. 300 palabras)

Resultados obtenidos (en qué colectivo ha repercutido, qué impacto ha tenido a nivel interno y externo, cuál ha sido el sistema de medición de resultados empleado): (máx. 300 palabras)

Recursos invertidos (tiempo empleado, recursos personales, económicos y materiales): (máx. 300 palabras)

Otras Expresiones de la Diversidad (describa otras expresiones de la diversidad que son tenidas en cuenta en su organización, y explique brevemente de qué manera se incorporan) (máx. 300 palabras)

(O directamente al correo:)

 gonzalo.santos@redacoge.org

 RED **acoge**