

DISEÑO DE UN MODELO DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DE LA GESTIÓN DE LA DIVERSIDAD (GD) EN LA EMPRESA

PROYECTO EUROPEO SENSIBILIZA: GESTIÓN DE LA DIVERSIDAD CULTURAL EN LA EMPRESA

Red Acoge (www.redacoge.org) lleva desde el año 2008 desarrollando diferentes acciones para promover la gestión de la diversidad en el sector empresarial, en el marco del proyecto *Sensibiliza: Gestión de la Diversidad Cultural en la Empresa*, **financiado por el Fondo Social Europeo y la Dirección General de Migraciones**. Las Directivas de anti-discriminación de la UE tienen entre sus objetivos **fomentar prácticas de gestión e inclusión** de la diversidad en empresas, entidades públicas e instituciones españolas (de todo tamaño y de todos los sectores), **como eje estratégico para su mayor eficacia y competitividad**.

Estamos especialmente interesados en **aportar a la empresa un modelo de medición, seguimiento y evaluación de la GD** que integrado en el cuadro de mando u otras herramientas de la gestión corporativa, así como en el marco general de las expresiones de la diversidad, pueda servir para la toma de decisiones y para el avance en el logro de metas estratégicas para la empresa, dentro del cumplimiento de la normativa antidiscriminación.

Pretendemos que dicho modelo resulte claro y útil **para la toma de decisiones de la empresa** y que, en el marco del cumplimiento de la normativa antidiscriminación, avance en el logro de metas estratégicas para las entidades. Para ello estamos realizando un primer estudio previo.

Es por ello que solicitamos su colaboración para completar el siguiente cuestionario como base y primer paso del proyecto.

Para cualquier **consulta o aclaración** quedamos a su disposición en:

Tfno: 91 563 37 79

Correo electrónico: gestiondiversidad@redacoge.org

Para **devolver el cuestionario relleno**, puede hacerlo a **REDACOGUE** en la dirección postal:

Mail: gestiondiversidad@redacoge.org

Fax: 91 550 31 14

TODOS LOS DATOS SERÁN TRATADOS DE FORMA ANÓNIMA Y CONFIDENCIAL

Financiadores:



UNION EUROPEA

FONDO SOCIAL EUROPEO
Invierte en tu futuro



SECRETARÍA GENERAL
DE INMIGRACIÓN
Y EMIGRACION

DIRECCIÓN GENERAL
DE MIGRACIONES

CUESTIONARIO GESTIÓN DIVERSIDAD PARA EMPRESAS

Empresa:			
Persona de contacto:			
Cargo/Puesto:			
Técnico Red Acoge:	MONTSERRAT PRESA	Fecha de realización:	

I.- DATOS IDENTIFICACIÓN EMPRESA

CIF:	FORMA JURIDICA:	
DOMICILIO:	COD.POSTAL:	
LOCALIDAD:	PROVINCIA:	
TFNO1:	TFNO2:	OTRO:
E-MAIL:	WEB:	
OTROS CENTROS DE TRABAJO:		
OTRAS PERSONAS DE CONTACTO:		

SECTOR (Marcar el que proceda):

<input type="checkbox"/> Agricultura, ganadería y pesca	<input type="checkbox"/> Industria	<input type="checkbox"/> Construcción
<input type="checkbox"/> Comercio	<input type="checkbox"/> Servicios	
<input type="checkbox"/> Asociaciones, Federaciones, Confederaciones		
<input type="checkbox"/> Otros (colegios profesionales, cámaras de comercio, etc). Especificar: _____		

Código CNAE:

Antigüedad:

Descripción Actividad principal:


TAMAÑO SEGÚN FACTURACIÓN	TAMAÑO SEGÚN Nº DE EMPLEADOS
<input type="checkbox"/> De 0 a 2 Millones de €	<input type="checkbox"/> De 0 a 10 trabajadores
<input type="checkbox"/> De 2 a 10 Millones de €	<input type="checkbox"/> De 10 a 49 Trabajadores
<input type="checkbox"/> De 10 a 50 Millones de €	<input type="checkbox"/> De 50 a 249 Trabajadores
<input type="checkbox"/> Más de 50 Millones de €	<input type="checkbox"/> 250 o más Trabajadores
<input type="checkbox"/> Sin ánimo de lucro	

II.- ESTRATEGIA / VISIÓN / POLITICAS DE EMPRESA

1). **¿Qué visión tiene su empresa sobre la Gestión de la Diversidad (GD)?**
(Puede marcar más de una opción)

- Es un tema que desconocemos
- Por ahora sólo nos hemos informado
- Conocemos buenas prácticas y otras experiencias
- No la percibimos como una línea estratégica a desarrollar
- Aplicar en la medida que sea una exigencia legal
- Constituye un ámbito de mejora
- Es una oportunidad de innovación
- Queremos iniciar su desarrollo en la empresa pero es algo incipiente
- Tenemos experiencia de acciones concretas en su desarrollo
- Está integrada en nuestra estrategia, visión y organización
- Otras. Especificar: _____

2). **¿Existe la voluntad y/o el compromiso de la Dirección en la puesta en marcha y desarrollo de una política de diversidad y lucha contra las discriminaciones?**

- Sí  _____ → **(responda a la pregunta 2.1)**
- Parcialmente: acciones concretas sí, no como estrategia corporativa
- En proceso de estudio y toma de decisiones
- Ahora no, pero en un futuro sí
- No
- Otras. Especificar: _____

2.1. En caso afirmativo, describa brevemente CÓMO se concreta y formaliza dicha voluntad/compromiso

3). **En el caso de que hayan puesto o quieran poner en marcha acciones de GD ¿Qué necesidades han encontrado en el proceso de implementación y desarrollo?**
(Puede marcar más de una opción)

- Necesidad de mayor información técnica
- Necesidad de personal propio especializado
- Necesidad de apoyo financiero
- Necesidad de formación
- Necesidad de acompañamiento externo
- Necesidad de medios técnicos / metodológicos
- Otras. Especificar: _____

4). ¿Qué dimensiones cree que debería abordar la Gestión de la Diversidad en la empresa y cuáles aborda realmente la suya? *(Puede marcar más de una opción)*

Debería abordar	Aborda realmente	
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Diversidad en relación con la edad
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Diversidad en relación con el sexo/género
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Diversidad en relación con el origen/cultural
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Diversidad en relación con la discapacidad física
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Diversidad en relación con la discapacidad intelectual
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Diversidad en relación con las creencias religiosas
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Otras. Especificar: _____


5). ¿Qué ámbitos o áreas cree que debería abordar la Gestión de la Diversidad en la empresa y cuáles aborda realmente la suya? *(Puede marcar más de una opción)*

Debería abordar	Aborda realmente	
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Compromiso estratégico, visión, modelo de negocio
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Implicación, liderazgo y responsabilidad
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Organización, recursos e infraestructura
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Reclutamiento y selección
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Clima laboral, beneficios sociales, inclusión
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Acogida
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Desarrollo profesional y personal
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Procesos de producción
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Formación
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Conciliación de la vida personal y laboral
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Respeto a prácticas multiculturales
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Comunicación interna
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Diálogo y relación con los grupos de interés (<i>stakeholders</i>)
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Marketing, ventas, distribución, servicio al cliente
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Otras. Especificar: _____

6). ¿Dispone su empresa de un Plan Estratégico/Plan Director plurianual?


<input type="checkbox"/>	Sí 	→	(responda a las preguntas 6.1 y 6.2)
<input type="checkbox"/>	No 	→	(pase a la pregunta 7)
<input type="checkbox"/>	En proceso de elaboración		

6.1. En caso afirmativo, ¿contempla el mismo la Gestión de la Diversidad dentro de sus ejes o líneas de actuación?

<input type="checkbox"/>	Sí	
<input type="checkbox"/>	No 	→ (pase a la pregunta 7)
<input type="checkbox"/>	En proceso de elaboración	



6.2. Podría precisar los aspectos y niveles de desarrollo del Plan GD.

7). **¿Existe algún cargo o puesto directivo previsto para asumir las funciones, tareas y responsabilidades asociadas a la Gestión de la Diversidad? (esta persona puede tener otras responsabilidades, incluida la dirección de la propia empresa)**

Sí  → **(responda a la pregunta 7.1)**
 No

7.1. En caso afirmativo, ¿podría precisar el nombre y funciones de dicho puesto y su posición en el organigrama de la empresa?

8). **¿Han realizado algún tipo de acciones en materia de Gestión de la Diversidad?**

Sí  → **(responda a las preguntas 8.1 a 8.4 y siga en la 9)**
 No  → **(pase directamente a la pregunta 9)**

8.1. ¿De qué tipo han sido las acciones realizadas?

(Puede marcar más de una opción)

- Sensibilización
- Formación
- Otras de gestión RRHH (catalogo puestos, itinerarios, promoción...
- Integración laboral de personas con discapacidad
- Conciliación entre vida laboral y profesional
- Equipos de trabajo multiculturales
- Derechos y responsabilidades en el lugar de trabajo
- Resolución de conflictos
- Otras. Especificar: _____

8.2. Las acciones realizadas: ¿han contado con la colaboración o participación de otros agentes sociales?

(Puede marcar más de una opción)

- No han participado otros agentes sociales
- Ayuntamientos y otras Administraciones Públicas
- Otras empresas
- Confederaciones u otras organizaciones empresariales
- Sindicatos
- ONG u organizaciones sociales
- Otras. Especificar: _____

8.3. En su caso, ¿cómo se ha llevado a cabo el seguimiento y evaluación de los resultados logrados a través de las actividades realizadas?

(Puede marcar más de una opción)

- Mediante reporte o informe escrito de la persona responsable
- Mediante reunión final del equipo de trabajo
- Mediante reuniones periódicas de un Comité de Seguimiento
- Mediante un informe anual
- Mediante la inclusión de algunos indicadores dentro del Cuadro de Mando
- Mediante su inclusión en el marco de la rendición de cuentas asociada a la Política de Responsabilidad Social Corporativa
- No se ha realizado seguimiento o evaluación
- Otras. Especificar: _____

III.- MEDICION, SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y MEJORA DE LA GD

9). ¿Considera útil para la empresa disponer de una herramienta de seguimiento y evaluación de la GD (por ejemplo, similar al cuadro de mando)?

- Sí → *(responda a las preguntas 10 y 11)*
- No → *(responda a la pregunta 9.1 y continúe con la 12)*

9.1. Explique brevemente por qué NO ve útil dicho sistema.
Continúe después con la pregunta 12

10). Valore de 1 a 3 (siendo 1-Nada útil y 3-Muy útil) para qué puede resultar de utilidad una herramienta de evaluación y seguimiento de la GD:

(Señalar el valor con una X)

- Políticas de recursos humanos
- Desarrollo de procesos de formación
- Mejora de procedimientos y procesos
- Gestión del talento y del conocimiento
- Asignación de recursos a acciones
- Toma de decisiones estratégicas
- Toma de decisiones operativas
- Orientar la política de RSC
- Marketing, comunicación y publicidad
- Relación y diálogo con grupos de interés
- Mejorar la cuenta de resultados
- Otras. Especificar: _____

1. Nada útil	2. Útil	3. Muy útil

11). **Valore de 1 a 3 (siendo 1-Nada y 3-Muy alta) qué tipo de información es importante y necesaria para que evaluar la GD.**

(Señalar el valor con una X)

- La implicación y estrategia corporativa
- Cumplimiento de objetivos planificados
- Costes y recursos empleados
- Eficacia y eficiencia de los recursos
- La estructura y cambios en la plantilla
- El clima laboral
- La participación del personal
- Resultados de procesos de formación
- Modificaciones en procesos y procedimientos
- El desarrollo profesional de los trabajadores
- Las actividades realizadas como GD
- Otras. Especificar: _____

1.Nada útil	2.Útil	3. Muy útil

11.1. Describa brevemente, y de un modo más cualitativo, el tipo y contenido de la información que considera útil

12). **¿Actualmente cuenta con herramientas concretas y prácticas para medir, analizar y/o evaluar el resultado y satisfacción de las actuaciones en materia de GD?**

- Sí
- No → **(pase a la pregunta 14)**
- En proceso

12.1. En caso afirmativo o en proceso, ¿puede describir brevemente en qué consisten y si considera que las mismas son de utilidad?

13). **El uso de dichas herramientas ¿se traduce en acciones concretas de mejora en el ámbito de la GD?**

- Sí
- No
- En proceso

14). De cara a cuantificar posibles indicadores relacionados con la GD, ¿dispone su empresa de registros o de otros instrumentos que permitan conocer los datos siguientes?

(Señale con una "X" aquellos casos en los que sí disponga de esos datos y si están desglosados por alguna variable. Marque las opciones necesarias)

- N° total de trabajadores contratados
- N° de trabajadores contratados por puestos y categoría profesional
- N° de candidatos en procesos de selección
- N° de participantes seleccionados en ese año
- N° de empleados participantes en acciones de formación
- N° de empleados participantes en otras acciones en el marco de la RSC

Datos/Registros Desglosados por:			
Sexo	Edad	Discapacidad	Nacionalidad/origen

- Acciones formativas
- Otras acciones de desarrollo profesional
- Actividades y acciones de RSC y GD

Datos/Registros Desglosados por:			
Tipo/Contenidos	Duración	N° de participantes	Características de los participantes

15). Su empresa realiza algún tipo de informe de RSC, de responsabilidad medioambiental, balance social o similar?

- Sí
- No
- En proceso

16). ¿Publica su empresa un informe anual en materia de Gestión de la GD?

- Sí, un informe específico
- Sí, aunque integrado en el informe de Responsabilidad Social Corporativa (RSC)
- No
- En proceso

16.1. En caso afirmativo,

- ¿puede describir brevemente que aspectos incluye?
- ¿el mismo se hace público tanto interna como externamente?

IV.- EMPRESA Y ENTORNO

17). En su entorno/sector, ¿conoce empresas que son sensibles a la temática de la GD y/o desarrollan políticas en este ámbito?

- Muchas de ellas
- Pocas
- En la media
- Lo desconozco

18). ¿Cuál cree que es la posición de su empresa en este ámbito respecto a otras empresas de su entorno/sector?

- Posición de innovación y liderazgo
- Posición similar a la media del entorno/sector
- Posición mínima para adaptarnos a las exigencias legales
- Posición manifiestamente mejorable

Muchísimas gracias por su tiempo y disponibilidad, así como por la información suministrada, nos será de gran utilidad y les mantendremos informados de los avances de este proyecto.

Del mismo modo aparecerá reflejada como empresa colaboradora en todos los materiales e informes producidos como resultado del proyecto.