



**Cuaderno nº 2**

**Diagnóstico  
de la diversidad  
en la empresa**

**RED** **acoge**





**Cuaderno n° 2**

**Diagnóstico  
de la diversidad  
en la empresa**

Autoría:  
Red Acoge

Observaciones:

Red Acoge autoriza la reproducción total o parcial de esta obra, por cualquier medio o procedimiento, siempre que se cite la fuente.

Financiadores:

Fondo Social Europeo y Ministerio de Trabajo e Inmigración (Dirección General de Integración de Inmigrantes)

Fecha de realización: Diciembre 2010



# Índice de capítulos

- **Introducción**
- **Mapa de la diversidad**
- **Análisis de la diversidad**
- **Diagnóstico de la diversidad**

## ANEXO

- **Cuestionario anónimo para la recogida de datos**

# Introducción

## Red Acoge

Red Acoge es una federación de 24 organizaciones fundada en 1991 que tiene como objetivo facilitar la integración de la población inmigrante y fomentar la convivencia positiva entre todas las personas que conforman la sociedad.

El acceso a un empleo digno ha sido siempre un aspecto fundamental en los procesos de integración de las personas en su entorno y como tal ha constituido una prioridad de nuestra intervención que justifica la estrecha relación mantenida con el sector empresarial desde nuestros inicios.

## Diversidad y empresa

En un mundo cada vez más globalizado, los miembros que constituyen las empresas son cada vez más diversos. Son muchas las causas de esta diversidad: raciales, culturales, religiosas, demográficas, físicas, sociales, etc. Se hace necesario que el empresariado asuma que dentro de su empresa todos estos factores están en constante convivencia y tienen una repercusión importante en el rendimiento empresarial.

La diversidad de las plantillas, así como la de la clientela, es considerada por muchos autores y autoras como uno de los mayores retos que la gestión de RRHH de la empresa moderna enfrenta en la actualidad. La gestión de la diversidad ha dejado de ser una opción para convertirse en un imperativo para toda empresa que desee ser sostenible.

Por un lado, al empresariado se le presenta el reto de gestionar plantillas cada vez más heterogéneas. Diversidad esta que puede presentarse de forma visible tras aspectos como el sexo, el origen o la edad, o de forma no perceptible inicialmente, como puede ser la experiencia laboral de cada persona, la necesidad de conciliación, la capacidad para trabajar en equipo, la actitud hacia la jerarquía, los valores, las prioridades, costumbres, etc.



Por otro lado, también ha de tener en consideración la realidad que le plantea una clientela compuesta por una gran variedad de colectivos: parejas sin hijos/as, hogares monoparentales, solteros/as, inmigrantes y otros muchos que conviven en nuestra sociedad con necesidades y gustos diferenciados.

## La gestión de la diversidad

El valor añadido que la diversidad puede aportar a una empresa está directamente relacionado con la gestión que se haga de la misma. La diversidad de cada grupo es única y aunque se hace imposible diseñar modelos universales para gestionarla, responde a patrones que podemos medir y analizar con el objetivo de darle tratamiento. La gestión de la diversidad es un sistema dinámico basado en una información actualizada que permita analizar las dinámicas existentes entre las personas y grupos de trabajo y su impacto en el negocio. Supone un aprendizaje continuo ligado a los cambios en las personas y a las relaciones de éstas entre sí y con su entorno.

La gestión de la diversidad parte de aceptar la diversidad propia de cada persona y de entenderla como un valor añadido al negocio y se plasma en un compromiso empresarial a nivel estratégico por crear entornos inclusivos y respetuosos con esta diversidad. Las prácticas de gestión tradicionales han de ir adecuándose con el tiempo a unas plantillas cada vez más heterogéneas.

Red Acoge quiere acompañar al empresariado en este desafío y como primer paso ha elaborado una “Guía para la gestión de la diversidad cultural en la empresa” en la que se incluyen numerosas propuestas para la acción así como un número considerable de Buenas Prácticas en esta línea. El cuadernillo que tiene en sus manos, segundo de la serie, desarrolla una de estas propuestas: el diagnóstico de la diversidad en la empresa.

Puede encontrar más información en [www.redacoge.org/diversidad](http://www.redacoge.org/diversidad)



## El diagnóstico de la diversidad

Con el paso del tiempo el capital humano se ha ido consolidando como el mayor valor con el que cuenta la empresa. Conocer este capital lo mejor posible, procurar su satisfacción, optimizar su rendimiento y conseguir que compartan el objetivo empresarial es hoy en día uno de los fines principales de cualquier gestión empresarial.

Son cada vez más las empresas que empiezan a valorar la diversidad de sus plantillas y a comunicar sus esfuerzos de gestión entre sus grupos de interés. Este cuaderno pretende animar a otras a seguir en esta misma línea.

Para la realización del diagnóstico de la diversidad se recomienda seguir los apartados siguientes tal y como se desarrollan en este cuaderno:

1. Mapa de la diversidad. Los indicadores de diversidad que se presentan en este apartado permiten realizar un mapa inicial de la diversidad existente en la empresa.
2. Análisis de la diversidad. A través de una serie de planteamientos asociados a cada indicador, se facilita la reflexión e interpretación de los datos obtenidos en el apartado anterior.
3. Diagnóstico de la diversidad. A partir de ciertos supuestos enmarcados dentro de las distintas políticas de gestión de personal existentes, se facilita el diagnóstico de la diversidad en la empresa y de su nivel de gestión.



## Mapa de la diversidad

Son muchos los aspectos que dotan de diversidad a la empresa y aunque resulte sencillo reconocer esta heterogeneidad no lo es tanto medirla, conocer cómo de diversa es una empresa.

En este capítulo presentamos algunos indicadores que el empresariado puede utilizar para aproximarse al conocimiento de la heterogeneidad de sus plantillas. Se utilizan tanto indicadores de diversidad visibles (edad, sexo, país de origen, etc.), como otros no perceptibles a primera vista (años de experiencia laboral, religión, formación, etc.). El análisis de estos últimos resulta más relevante desde el punto de vista empresarial pues son éstos y no los primeros los que tienen un mayor impacto en el clima laboral y rendimiento de los grupos de trabajo.

Es importante recoger únicamente aquella información que resulte de interés para el análisis de la diversidad de la plantilla y cumplir en todo momento con la Ley Orgánica de Protección de Datos (LOPD).

En el *ANEXO* se presenta un cuestionario modelo que puede utilizarse para recoger la información mencionada en este cuadernillo.

En una primera fase, la información recogida con la ayuda de estos indicadores permitirá la elaboración de estadísticas y gráficas que muestren de una forma sencilla y atractiva la diversidad existente en la empresa. Pueden incluirse estos datos en la memoria anual y otros informes de empresa. Se logra así comunicar el compromiso empresarial con la gestión de la diversidad y en consecuencia mejorar la imagen corporativa: la sociedad diversa valora más positivamente la empresa diversa.

Posteriormente, estas cifras deben de servir como base para realizar un análisis más profundo que ponga al descubierto las implicaciones que la diversidad tiene en la empresa y ayude a tomar decisiones empresariales acertadas.



## Datos genéricos

Sexo

Rango de edad

País de origen

Religión

Lengua

- nivel hablado y escrito de la/s lengua/s oficial/es
- nivel hablado y escrito de otras lenguas
- lengua nativa

Tiempo de estancia en España (\*)

Tipo de permiso (situación jurídica) (\*)

(\*) para personas extranjeras únicamente

## Datos laborales

Antigüedad en la empresa

Años de experiencia laboral

- relacionados con el puesto que ocupa actualmente
- en otros puestos
- en otros países

Tipo de contrato

Tipo de jornada

Categoría profesional



## Datos de formación

Nivel de estudios

Cursos realizados

- relacionados con el trabajo que realiza
- no relacionados con el trabajo que realiza
- en otros países
- gestionados por la empresa

## Otros datos

Datos de discapacidad: número de personas con discapacidad, tipología, etc.

Tiempo medio empleado en llegar al trabajo

Transporte utilizado para llegar al trabajo

Personas a cargo

- en país de residencia
- en otros países

## Análisis de la diversidad

Este apartado abre un espacio para la reflexión que tiene como objetivo realizar un análisis de la configuración de la plantilla desde una perspectiva de diversidad a partir de los datos obtenidos en la sección anterior.

La importancia de elaborar un mapa de la diversidad como el realizado en el punto anterior radica en interpretar la información lo más acertadamente posible y conocer su posible impacto en el negocio.

Por ejemplo, el interés en conocer el porcentaje de población inmigrante respecto a la nativa puede radicar en analizar los procesos de reclutamiento y selección que han dado pie a este reparto y reflexionar si han sido los más adecuados para atraer talento a la empresa, o si por el contrario, no han llegado a algunas personas que podrían haber sido las idóneas, por tener perfiles culturalmente diversos.

En este apartado resulta de especial relevancia realizar un análisis objetivo y real de las características de cada persona y huir de los estereotipos asociados a los distintos colectivos a los que pertenezcan.

No se recogen datos de edad, sexo, origen, etc. para asignar a cada persona una misma forma de ser y actuar dependiendo de su pertenencia a un colectivo u otro. El sentido de este diagnóstico de la diversidad radica en conocer las particularidades de cada trabajador/a y adaptar la gestión empresarial para mejorar su satisfacción y rendimiento favoreciendo así la consecución de los objetivos empresariales.

Las personas somos todas diferentes y requerimos de un trato diferenciado. Por lo tanto, la empresa debe buscar un trato equitativo con todos los trabajadores y trabajadoras.

El análisis de la diversidad y su impacto en el rendimiento empresarial puede resultar complejo dada la cantidad de variables generadoras de diversidad existentes y el resultado de las distintas combinaciones que se dan entre ellas. Los planteamientos utilizados a continuación tienen el propósito de incitar al empresariado a iniciarse en un proceso de análisis y reflexión sobre la configuración de su personal y la influencia de la diversidad en la sostenibilidad de la empresa.

## Datos Generales

### **Sexo**

Una primera reflexión de los datos recogidos en el apartado anterior buscaría entender el motivo del reparto existente entre hombres y mujeres en la plantilla actual y analizar, si fuera el caso, si existen razones objetivas que justifiquen la cobertura de ciertos puestos de trabajo por personas de un sexo determinado.

Al igual que en otras variables es importante analizar la diversidad vertical existente, es decir, la representación de los dos colectivos, hombres y mujeres, en los distintos niveles de responsabilidad de la empresa.

### **Rango de edad**

El estudio de esta variable permite conocer, entre otras cosas, el nivel de envejecimiento de la plantilla. A partir de aquí se puede prever el porcentaje de la plantilla que alcanzará la edad de jubilación en un futuro próximo y realizar una planificación adecuada de las necesidades de personal.

Igualmente, una mirada a las distintas generaciones existentes permite analizar el reparto de conocimiento y habilidades a lo largo de la plantilla y plantear la necesidad de transferir estas capacidades entre las distintas generaciones.

## **País de origen**

La población de origen extranjero puede aportar visiones y experiencias diferentes y convertirse en una fuente de riqueza para la empresa. A partir de las cifras obtenidas se debe cuestionar si se está accediendo a todo el talento disponible en la sociedad actual y si los procesos de reclutamiento y selección son incluyentes y equitativos con las personas que proceden de otros países.

Otro razonamiento que puede plantear esta variable es si la configuración demográfica de la plantilla refleja la diversidad de la clientela o si puede facilitar el acceso a otros mercados.

## **Religión**

La religión en sí misma no es un aspecto que tenga un impacto directo en el rendimiento de una persona en el día a día. Sin embargo, sí resulta importante conocer las particularidades de cada religión y las necesidades que pueden generar en sus practicantes. A partir de ese conocimiento, se pueden buscar soluciones que compaginen el respeto a la diversidad religiosa de toda persona con el cumplimiento de los objetivos empresariales.

## **Lengua**

Conocer el nivel de entendimiento que los/as empleados/as tienen de la/s lengua/s oficial/es resulta de gran importancia a la hora de diseñar las políticas de comunicación.

El número de lenguas habladas en el entorno laboral puede ser un dato que mejore la imagen externa de la empresa; la concentración de diferentes lenguas en un mismo espacio puede ofrecer una imagen de empresa socialmente responsable, no discriminatoria y ajustada a los tiempos.

Otra dato a tener en cuenta a la hora de valorar la diversidad lingüística existente en la plantilla es la oportunidad que ofrece para mejorar la relación con clientela de diferentes orígenes o mercados.

## **Tiempo de estancia en España (\*)**

Esta variable permite conocer las necesidades particulares que algunas personas extranjeras pueden tener asociadas a su tiempo de estancia en España. Estas necesidades pueden variar desde aquellas para personas recién llegadas en su adaptación a un entorno desconocido, hasta aquellas de las personas que con un tiempo de estancia mayor requieren ayuda a la hora de reagrupar a sus familiares.

## **Tipo de permiso (situación jurídica) (\*)**

Un caso relevante y relacionado con el punto anterior es la situación jurídica en la que se encuentran las personas extranjeras trabajadoras y las circunstancias derivadas de los permisos de trabajo que posean. La empatía necesaria y una actitud propositiva por parte de la empresa que facilite la renovación de estos permisos tendrá un impacto favorable en la satisfacción de estas personas y en consecuencia en el trabajo que realizan.

*(\*) para personas extranjeras*

## **Datos Laborales**

### **Antigüedad en la empresa**

El mapa que muestra los años de trabajo en la empresa de la plantilla facilitará la reflexión sobre los aspectos que favorecen la fidelidad de los/as empleados/as y aquellos que reducen el grado de rotación de la plantilla.

Conocer los aspectos que aportan fidelidad a la empresa en cada persona así como los que generan desafecto y finalmente abandono de la empresa ha de ser un objetivo principal de una adecuada gestión.

## **Años de experiencia laboral**

Un aspecto fundamental para valorar el capital humano con el que cuenta la empresa es la experiencia acumulada por sus trabajadores/as tanto en el campo en el que trabajan como en otros.

Un factor que puede ser de interés y que aporta un valor añadido generalmente son las experiencias laborales en diferentes países. El trabajo en entornos laborales en otros países dota a la mayoría de las personas de habilidades muy particulares y difíciles de adquirir de otra manera. Esta variable puede utilizarse igualmente como un factor que mejora la imagen corporativa de la empresa.

## **Tipo de contrato**

Junto al porcentaje de los diferentes tipos de contrato en la empresa y en consonancia con el punto anterior, es importante analizar el efecto que la situación contractual puede estar generando en la satisfacción de los miembros de la plantilla, el clima laboral, el rendimiento y su grado de fidelidad.

Una segunda reflexión se orientaría al estudio de las distintas posibilidades y consecuencias que acarrearía modificar los tipos de contrato existentes para cada persona interesada así como para la empresa.

## **Tipo de jornada**

El mapa de los tipos de jornada dentro de una empresa es una buena muestra de la versatilidad de la gestión empresarial y el esfuerzo de ésta por adaptarse a las necesidades de una sociedad cada vez más diversa en sus prioridades y necesidades de conciliación.

Conocer las necesidades de conciliación de la plantilla y valorar la posibilidad de modificar la jornada para aquellos/as que lo deseen es una de las prácticas más desarrolladas en gestión de la diversidad en la actualidad.

## **Categoría profesional**

Según el tamaño y el sector en el que se encuentra la empresa tendrá definida unas ciertas categorías laborales para su personal que permitirá crear un mapa de la diversidad de la empresa según esta variable.

Es un indicador de gran utilidad para medir la diversidad vertical existente cuando se estudia junto a otras variables como el género, origen étnico o antigüedad en la empresa.

Asociada a esta variable o de manera independiente se puede considerar un estudio de diversidad según el rango salarial de las personas que trabajan en una empresa.

## **Datos de Formación**

### **Nivel de estudios**

Una foto de la cualificación académica de la plantilla sirve para valorar un aspecto importante del capital humano, la formación formal. A partir de esta foto se puede realizar una valoración inicial del uso que se hace de la formación de cada trabajador o trabajadora en su puesto de trabajo, así como del potencial que puede no estar siendo aprovechado.

### **Cursos realizados**

Un indicador más que ofrece una imagen del nivel de formación académica con el que cuenta la empresa y el interés del personal por mejorar, son los cursos realizados.

En este apartado se recomienda desagregar la información según los cursos estén relacionados o no con el puesto actualmente ocupado, si se han llevado a cabo en otros países etc.

## Otros Datos

### **Datos de personal con discapacidad**

Al margen del cumplimiento de la ley, contar con personal discapacitado es un indicativo claro de la apuesta de la empresa por gestionar la diversidad de una forma activa y valorar en sus trabajadores/as los méritos necesarios para desempeñar sus funciones correctamente al margen de otros aspectos.

### **Tiempo medio empleado en llegar al trabajo**

Este indicador refleja el esfuerzo en tiempo invertido por los miembros de la empresa en acudir diariamente a su trabajo y ha de ser considerado al diseñar las políticas de conciliación.

Un paso más del compromiso de la empresa en la búsqueda de la satisfacción de los/as trabajadores/as es el conocimiento del medio de transporte utilizado para llegar al trabajo y las posibilidades de facilitar el transporte público o compartido de estas personas.

### **Personas a cargo**

Compaginar la vida laboral, personal y familiar es uno de los mayores retos a los que se enfrenta la población hoy en día. Conocer las personas que cada trabajador/a tiene a su cargo, tanto en el país donde trabaja como en origen, en el caso de personal extranjero, así como las edades y niveles de dependencia de estas personas, permite desarrollar políticas de conciliación acordes con las especificidades de cada empleado/a.

## Diagnóstico de la diversidad

Apoyado en la información recogida en los apartados anteriores, el diagnóstico de la diversidad ofrecerá una valoración profesional y objetiva de la realidad de la empresa desde el punto de vista de la diversidad presente en ella y su gestión. El diagnóstico ha de contemplar el estudio de las causas que explican la configuración actual de la plantilla así como su influencia en el devenir de la empresa. El objetivo último del diagnóstico es intervenir a partir de lo conocido para mejorarlo.

Se propone el uso de la técnica SODA-MECA de Fernando Bringas que además de facilitar el diagnóstico (SODA), objetivo de este apartado, facilita el diseño de una estrategia de acción empresarial futura (MECA)<sup>1</sup>.

Elementos		Acciones	
<b>S</b>	<b>Satisfactorios:</b> elementos que van bien y normalmente seguirán bien. Son los puntos fuertes	<b>Mantenerlos/Maximizarlos:</b> apoyarse en los puntos fuertes y asegurar su presencia constante	<b>M</b>
<b>O</b>	<b>Oportunos:</b> elementos que yendo bien o mal, ofrecen posibilidades de mejora	<b>Explotarlos:</b> evitar que se conviertan en defectuosos	<b>E</b>
<b>D</b>	<b>Defectuosos:</b> elementos que van mal y normalmente seguirán mal. Son los puntos débiles	<b>Corregirlos:</b> intentar cambiarlos o minimizar sus efectos negativos	<b>C</b>
<b>A</b>	<b>Amenazantes:</b> elementos que yendo bien o mal pueden ir a peor en el futuro	<b>Afrontarlos:</b> cambiar la tendencia y convertirlos en oportunos	<b>A</b>

Utilizando esta categorización y con ayuda de los supuestos que se plantean a continuación en cada apartado se realizará un diagnóstico de las siguientes cinco políticas de gestión de personal y del compromiso de la alta dirección:

1. Reclutamiento, selección y acogida
2. Formación
3. Promoción
4. Conciliación
5. Comunicación
6. Compromiso

<sup>1</sup> Fuente: Conciliación Trabajo-Persona. Guía práctica para empresas. 2007. Fundación Secretariado Gitano

## Reclutamiento, selección y acogida

- Las fuentes de reclutamiento llegan a una parte de la población representativa de la diversidad existente en la sociedad actual y por lo tanto posibilitan el acceso de los mejores candidatos y candidatas a los procesos de selección
- Los anuncios de trabajo muestran la apuesta de la empresa por el respeto y la promoción de la diversidad: utilizan un lenguaje no discriminatorio, describen únicamente las habilidades y competencias requeridas, animan a personas de distinto colectivos a presentarse, incorporan otros idiomas, etc.
- Las entrevistas de selección responden a un guión estructurado que siguen todos/as los/as candidatos/as y que tiene como objetivo conocer las competencias y capacidades de cada persona y su adecuación al trabajo vacante dejando a un lado cualquier tipo de discriminación
- El equipo encargado de reclutar y seleccionar al nuevo personal posee las competencias interculturales óptimas para evaluar adecuadamente a candidatos/as diversos/as culturalmente
- La incorporación de personal está perfectamente planificada y esto facilita prever las necesidades futuras y afrontar el proceso de incorporación de personal de una manera ordenada, ágil y eficiente
- Algunos aspectos del proceso de reclutamiento y selección han sido modificados por considerarlos incorrectos, poco eficaces o discriminatorios
- La evaluación realizada de los procesos de reclutamiento y selección permite analizar el tipo de personas que han formado parte de los mismos y si han permitido configurar una plantilla equilibrada y capacitada en todos los aspectos
- Se cuenta con un Plan de Acogida que contempla las posibles necesidades especiales de personas que provienen de otros países

<b>S</b>	<b>Satisfactorios:</b>
<b>O</b>	<b>Oportunos:</b>
<b>D</b>	<b>Defectuosos:</b>
<b>A</b>	<b>Amenazantes:</b>

## Formación y Desarrollo

- La dirección valora la formación y el desarrollo tanto profesional como personal de cada trabajador/a. La formación es considerada una herramienta fundamental que posibilita la captura y retención de talento, la mejora del clima laboral, la motivación y la imagen corporativa
- La empresa dispone de un Plan de Formación dotado de un presupuesto definido que valora de forma equitativa las necesidades de todos/as los/as empleados/as
- La empresa conoce el nivel de formación (formal e informal) de cada empleado/a y dispone de un sistema para valorar tanto su nivel de competencia actual como sus potencialidades
- Cada trabajador/a dispone de un plan de formación individualizado en cuyo diseño ha participado de forma activa
- Los planes de formación no sólo contemplan aspectos técnicos. Otras temáticas se consideran importantes igualmente (habilidades interculturales, técnicas de trabajo en equipo, idiomas, motivación, gestión del tiempo, etc.)
- Dentro del proceso de acogida, se contempla un programa de iniciación durante los primeros días
- Se utilizan recursos tanto externos como internos. En este último caso se valora muy positivamente la transferencia del conocimiento interno existente en la plantilla

<b>S</b>	<b>Satisfactorios:</b>
<b>O</b>	<b>Oportunos:</b>
<b>D</b>	<b>Defectuosos:</b>
<b>A</b>	<b>Amenazantes:</b>

## Promoción

- Se dispone de un mapa de la diversidad de la empresa que permite visualizar la configuración de la plantilla según su categoría laboral y analizarla junto a otras variables como pueden ser el sexo, edad, origen, antigüedad en el puesto, antigüedad en la empresa, etc.
- La empresa cuenta con una metodología común que se aplica a todo el personal para medir su desempeño y definir las diferentes opciones de promoción posibles
- Existen vías para conocer la percepción que tiene la plantilla de la empresa en lo que respecta a la promoción de la igualdad de trato en el reparto de tareas y de los puestos de trabajo
- Las retribuciones percibidas por cada trabajador/a están acorde con el sector y la labor desempeñada
- Existe una planificación que permite prever las necesidades de personal en cada categoría y las capacidades existentes en plantilla para cubrirlas internamente

<b>S</b>	<b>Satisfactorios:</b>
<b>O</b>	<b>Oportunos:</b>
<b>D</b>	<b>Defectuosos:</b>
<b>A</b>	<b>Amenazantes:</b>

## Conciliación personal, familiar y laboral

- Se conoce y cumple la Ley 39/1999 para la promoción de la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras
- La empresa tiene un conocimiento ajustado a la realidad de las necesidades de conciliación de cada miembro de la plantilla
- Se ha evaluado la posibilidad de incorporar distintas medidas de conciliación (teletrabajo, reducción de jornada, horario flexible, etc.) y el impacto que podría tener en el negocio
- Se han diseñado políticas específicas para satisfacer las necesidades de conciliación de los/as empleados/as
- La evaluación del desempeño laboral se basa en objetivos, no en la presencia de los trabajadores y trabajadoras en el lugar de trabajo

<b>S</b>	<b>Satisfactorios:</b>
<b>O</b>	<b>Oportunos:</b>
<b>D</b>	<b>Defectuosos:</b>
<b>A</b>	<b>Amenazantes:</b>

## Comunicación

- Se dispone de un Plan de Comunicación
- La perspectiva de diversidad impregna la estrategia de comunicación de forma transversal
- Se cuenta con un código ético de uso tanto del lenguaje escrito como de las imágenes

A nivel interno:

- Todos los empleados y empleadas conocen y comparten los objetivos corporativos
- Se conoce el nivel que todos los miembros de la plantilla tienen de la/s lengua/s oficial/es y también de las distintas lenguas que coexisten
- Se incluyen otros idiomas en las diferentes comunicaciones, materiales y documentos internos
- Existen vías claras de comunicación para los/as trabajadores/as tanto en sentido horizontal como vertical

A nivel externo:

- La empresa es consciente de la imagen que la población tiene de ella. Esta imagen ha ido actualizándose a lo largo del tiempo
- Existe un esfuerzo por comunicar a todos los grupos de interés el compromiso de la empresa con la gestión de la diversidad. Por ejemplo, se incluyen datos de diversidad en memorias anuales y otros informes
- La empresa valora su relación con el entorno y está comprometida socialmente con él

<b>S</b>	<b>Satisfactorios:</b>
<b>O</b>	<b>Oportunos:</b>
<b>D</b>	<b>Defectuosos:</b>
<b>A</b>	<b>Amenazantes:</b>

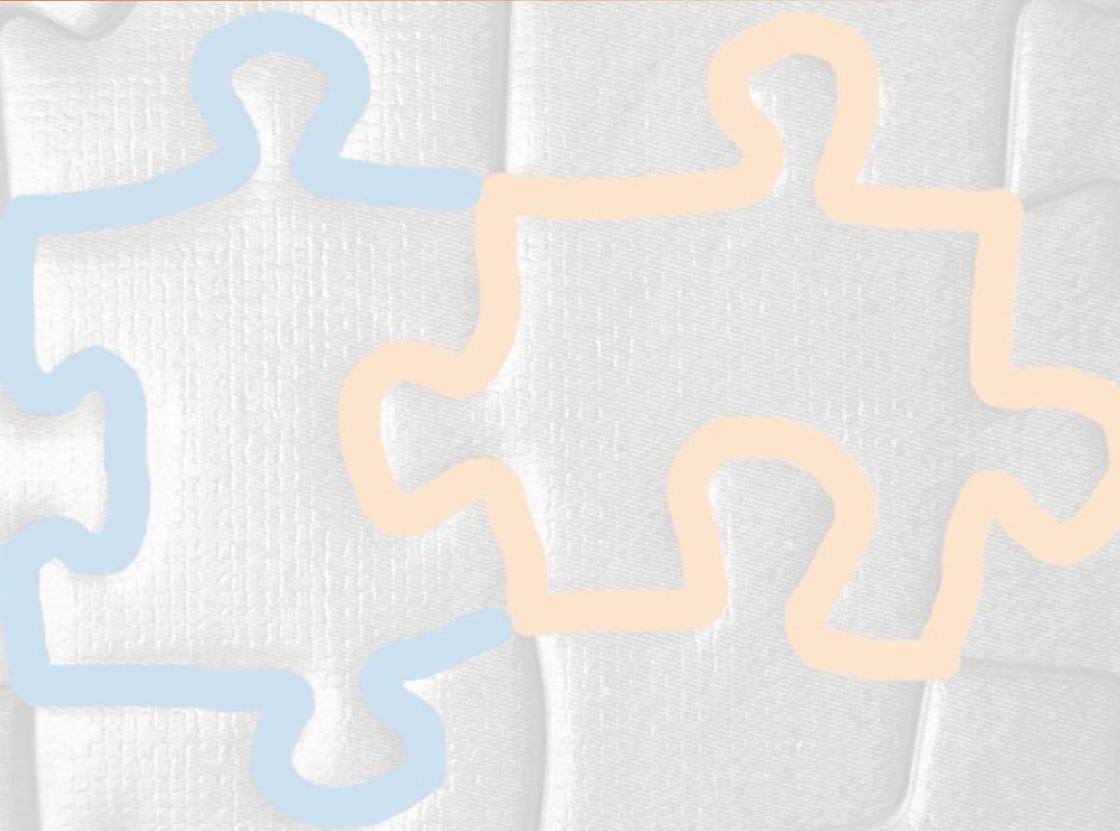
## Compromiso de la dirección

- La perspectiva de diversidad es entendida como un valor añadido y es un aspecto que, de forma transversal, está integrado en el Plan Estratégico de la empresa
- Existe una declaración institucional a favor de la diversidad y el compromiso corporativo de su gestión
- Se ha incluido esta temática en reuniones o grupos de trabajo
- Se cuenta con una persona o departamento responsable de gestionar la diversidad que posee la formación adecuada.
- Se ha diseñado un código ético o de conducta con la perspectiva de diversidad
- La dirección está al tanto de las diferentes declaraciones, certificaciones y normas de evaluación y gestión empresarial como pueden ser la ISO 9000, SA8000, el Chárter de la Diversidad, el Pacto Mundial, etc.
- La perspectiva de la diversidad es conocida y aceptada por todos los departamentos de la empresa
- Acuerdos con otras entidades externas públicas y/o privadas han servido para mejorar la gestión de la diversidad en la empresa

<b>S</b>	<b>Satisfactorios:</b>
<b>O</b>	<b>Oportunos:</b>
<b>D</b>	<b>Defectuosos:</b>
<b>A</b>	<b>Amenazantes:</b>



# Anexo





# Questionario anónimo para la recogida de datos

El cuestionario ha de ser anónimo, cumplir con la Ley de Protección de Datos y especificar claramente el uso que se le va a dar a los datos recogidos. Se recomienda traducirlo a las lenguas mayoritarias de la empresa.

## Datos personales

Marque con una X.

SEXO:	EDAD:
Hombre: <input type="checkbox"/>	<25 <input type="checkbox"/> 25 a 35 <input type="checkbox"/>
Mujer: <input type="checkbox"/>	35 a 50 <input type="checkbox"/> >50 <input type="checkbox"/>
ORIGEN GEOGRÁFICO:	PAÍS DE ORIGEN:
España <input type="checkbox"/>	_____
Europa comunitaria <input type="checkbox"/>	
Resto de Europa <input type="checkbox"/>	
América del Sur <input type="checkbox"/>	
América Central y Norte <input type="checkbox"/>	
Magreb - África del Norte <input type="checkbox"/>	
África Subsahariana <input type="checkbox"/>	
India - Pakistán <input type="checkbox"/>	
Asia <input type="checkbox"/>	
Otros <input type="checkbox"/>	
LENGUAS:	RELIGIÓN:
Lengua nativa: _____	Catolicismo <input type="checkbox"/> Islamismo <input type="checkbox"/>
Nivel de castellano (u otra lengua oficial):	Protestantismo <input type="checkbox"/> Budismo <input type="checkbox"/>
bajo            medio            alto	Judaísmo <input type="checkbox"/> Otros <input type="checkbox"/>
Hablado <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	
Escrito <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	
Comprensión <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	
Otras lenguas: _____	
bajo            medio            alto	
Hablado <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	
Escrito <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	
Comprensión <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	
	TIEMPO DE ESTANCIA EN ESPAÑA (*):
	<3 meses <input type="checkbox"/>
	3 meses a 1 año <input type="checkbox"/>
	1 a 3 años <input type="checkbox"/>
	>3 años <input type="checkbox"/>
	TIPO DE PERMISO DE RESIDENCIA (*):
	_____

(\*) Para personal extranjero

## Datos laborales y de formación



ANTIGÜEDAD EN LA EMPRESA	ANTIGÜEDAD EN EL PUESTO DE TRABAJO ACTUAL
< 3 meses <input type="checkbox"/> 3 meses a 1 año <input type="checkbox"/> 1 a 3 años <input type="checkbox"/> >3 años <input type="checkbox"/>	< 3 meses <input type="checkbox"/> 3 meses a 1 año <input type="checkbox"/> 1 a 3 años <input type="checkbox"/> >3 años <input type="checkbox"/>
TIEMPO TRABAJADO EN ESPAÑA	TIEMPO TRABAJADO EN OTROS PAÍSES
< 3 meses <input type="checkbox"/> 3 meses a 1 año <input type="checkbox"/> 1 a 3 años <input type="checkbox"/> >3 años <input type="checkbox"/>	< 3 meses <input type="checkbox"/> 3 meses a 1 año <input type="checkbox"/> 1 a 3 años <input type="checkbox"/> >3 años <input type="checkbox"/>
EXPERIENCIA LABORAL EN ESPAÑA EN RELACIÓN AL PUESTO ACTUAL	EXPERIENCIA LABORAL EN OTROS PAÍSES EN RELACIÓN AL PUESTO ACTUAL
< 3 meses <input type="checkbox"/> 3 meses a 1 año <input type="checkbox"/> 1 a 3 años <input type="checkbox"/> >3 años <input type="checkbox"/>	< 3 meses <input type="checkbox"/> 3 meses a 1 año <input type="checkbox"/> 1 a 3 años <input type="checkbox"/> >3 años <input type="checkbox"/>
TIPO DE JORNADA	TIPO DE CONTRATO
Completa <input type="checkbox"/> Parcial <input type="checkbox"/>	Fijo <input type="checkbox"/> Temporal <input type="checkbox"/> Otros <input type="checkbox"/>
VÍA DE CONTRATACIÓN	CONVENIO QUE SE LE APLICA
Contratación directa por la empresa <input type="checkbox"/> Contratación a través de empresa externa <input type="checkbox"/>	



<b>NIVEL DE ESTUDIOS</b>	<b>CATEGORÍA PROFESIONAL</b>
<p>Sin estudios <input type="checkbox"/></p> <p>Obligatorios <input type="checkbox"/></p> <p>Medios <input type="checkbox"/></p> <p><i>Previo al plan Bolonia</i></p> <p>Diploma <input type="checkbox"/></p> <p>Licenciatura <input type="checkbox"/></p> <p>Curso de postgrado:</p> <p>    Experto <input type="checkbox"/></p> <p>    Máster <input type="checkbox"/></p> <p>    Doctorado <input type="checkbox"/></p> <p><i>Posterior al plan Bolonia</i></p> <p>Grado <input type="checkbox"/></p> <p>Máster <input type="checkbox"/></p> <p>Doctorado <input type="checkbox"/></p>	<p><i>Especificar aquí las distintas categorías empleadas en la empresa</i></p>
<b>CURSOS REALIZADOS RELACIONADOS CON EL TRABAJO ACTUAL</b>	<b>OTROS CURSOS REALIZADOS NO RELACIONADOS CON EL TRABAJO ACTUAL</b>
<p><i>(Indicar el país donde se realizaron)</i></p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>	<p><i>(Indicar el país donde se realizaron)</i></p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>

## Otros datos



<b>DESCRIBA SI PADECE ALGUNA DISCAPACIDAD</b>	<b>PERSONAS A CARGO</b>
	<p><i>Describa el número y si residen en España o en otros países</i></p> <p>Familiares adultos _____</p> <p>Familiares menores _____</p>
<b>TIEMPO MEDIO EN LLEGAR AL TRABAJO (en minutos)</b>	<b>DESCRIBA EL TRANSPORTE QUE UTILIZA PARA LLEGAR AL TRABAJO</b>
<p>_____</p>	<p>Coche no compartido <input type="checkbox"/></p> <p>Coche compartido <input type="checkbox"/></p> <p>Transporte público <input type="checkbox"/></p> <p>Bicicleta <input type="checkbox"/></p> <p>A pie <input type="checkbox"/></p> <p>Otros <input type="checkbox"/></p>







Edita:



C/ Cea Bermúdez, 43 - 4ºB  
28003 Madrid  
Tel: 91 563 37 79  
acoge@redacoge.org  
www.redacoge.org/diversidad

Organizaciones federadas participantes:



Avda. Castilla y León, 34 - bajo  
09006 Burgos  
Tel: 947 232 303  
empresa.burgos@redacoge.org  
www.castillayleonacoge.org



C/ Travesía de San Joaquín, 2  
03203 Elche (Alicante)  
Tel: 965 426 172 / 966 615 337  
empresa.elche@redacoge.org  
www.elcheacoge.org



C/ Músico Ziriyab, 10  
14005 Córdoba  
Tel: 957 230 838  
empresa.cordoba@redacoge.org  
www.cordoba-acoge.com



C/ Ávila, 38 - bajo  
37004 Salamanca  
Tel: 923 019 031 / 923 019 030  
empresa.salamanca@redacoge.com  
www.salamancaacoge.org



ASOCIACIÓN DE AYUDA A INMIGRANTES

C/ Fray Luís de León, 14  
47002 Valladolid  
Tel: 983 309 915  
empresa.valladolid@redacoge.org  
www.procomar.wordpress.com



Financiado:

