

## CERTIFICACIÓN DE DIVERSIDAD

### EN EL LUGAR DE TRABAJO

**Apéndice :**

### ESQUEMA DE PUNTUACIÓN



FINANCIADO POR LA COMISIÓN EUROPEA



ASOCIACIÓN INICIATIVAS Y ESTUDIOS  
SOCIALES

## REPUTACIÓN Y ACCESIBILIDAD DE LA EMPRESA

<b>Reputación y Accesibilidad de la Empresa</b>	Puntuación	Ponderación	Total	<b>Comentarios</b>
<b>1. La Empresa reconoce el caso Empresarial</b>				
1.1 Declaraciones de política reflejan el "Caso Empresarial"				
1.2 Pruebas de liderazgo				
Declaraciones de las Misiones están basadas en los diálogos con accionistas/interesados				
1.4 Seguimiento/Control de inclusión				
1.5 Formación para concienciarse acerca de Discapacidad en el Departamento de Marketing				
1.6 Imágenes positivas en sucesos públicos				
1.7 Asuntos de Diversidad en las comunicaciones con accionistas				
Informes de los niveles de inversiones en programas de Diversidad y igualdad de oportunidades				

1.8 Realiza una "Evaluación de accionistas" completa				
1.9 La empresa informa públicamente de los resultados de la evaluación				
La operación de un proceso continuo de mejora.				
1.10La organización adopta referencias para comparar sus resultados				
<b>2. Participación en la Comunidad</b>	<b>Puntuación</b>	<b>Ponderación</b>	<b>Total</b>	<b>Comentarios</b>
Existen presupuestos con el objetivo de proporcionar medios a los grupos excluidos para el desarrollo personal				
Representantes de grupos excluidos participan en la valoración de la Publicidad de la Empresa				
Anima a los grupos excluidos a solicitar experiencia laboral				
La empresa patrocina universitarios discapacitados o "excluidos"				
<b>3. Atención al cliente</b>				
3.1 Revisión de acceso físico				
Formación de Personal: Hacer negocios con culturas distintas				
3.2 Formación de plantilla para concienciarse acerca de la discapacidad.				
Provisión de accesos diversos a la información, como las traducciones, la interpretación, y el formato de la media				
3.3 Procedimiento para reclamaciones establecido				

<b>4. Desarrollo de Productos</b>				
La empresa ha considerado la aplicación de los principios de diseño inclusivo y se aplicaron cuando posible				
Diseño de producto en consultación con grupos específicos de clientes				

**Total recomendado por  
Certificación:** \_\_\_\_\_

**TOTAL** \_\_\_\_\_

## SISTEMAS DE CALIDAD – RESPONSABILIDADES DE LOS DIRECTIVOS

<b>1. Política de Calidad</b>	Puntuación	Ponderación	Total	<b>Comentarios</b>
1.1 Políticas corporativas de diversidad aprobados por el presidente				
1.2 Grupos claves identificados para la consultación de política				
1.3 Usuarios de servicios consultados acerca de las políticas				
1.4 Representantes de la Plantilla y Sindicatos consultados acerca de las políticas				
1.5 Provisiones para la discriminación múltiple				
1.6 Políticas laborales efectivas que cubren: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Quejas</li> <li>- Procedimientos disciplinarios</li> <li>- Acoso y trato discriminatorio</li> <li>- Salud y seguridad</li> <li>- Maternidad</li> <li>- Políticas de consejo en el trabajo, seguimiento de trabajadores</li> <li>- Formación y aprendizaje continuo para los empleados</li> </ul>				
1.7 La empresa fomenta flexibilidad de empleo: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Compartir el trabajo</li> <li>- Permiso por motivos</li> </ul>				

familiares/personales - Teletrabajo - Jornadas reducidas - Permiso sabático - Traslado en comisión				
1.8 Metas calculables establecidas en la política				
1.9. Plan de acción aprobado por los directivos				
1.10 Requisitos de recursos establecidos para: - implementación de política - adaptación razonable para personal discapacitado - el coste de la formación del personal en las cuestiones de diversidad - el coste del desarrollo profesional				
<b>Política de Calidad (Cont...)</b>	Puntuación	Ponderación	Total	<b>Comentarios</b>
1.11 La empresa intercambia apoyos con otras empresas para apoyar las políticas y prácticas				
1.12 La empresa participa en la creación de redes				
1.13 La empresa utilice procedimientos de contratación para extender la política de seguimiento a contratistas y proveedores				
1.15 La Conformidad de Contrato está guiado por una evaluación de pre-contrato y revisiones de la calidad de entrega de servicio con respeto a cuestiones de igualdad				
1.16 Acciones apropiadas están tomadas contra contratistas que no cumplen con su responsabilidad de igualdad.				
<b>Multiplicar los niveles de responsabilidad</b>				
Responsabilidad de los directivos de la Diversidad está definida y constatada				

2.1	Objetivos de igualdad están incorporados en las descripciones de trabajo e indicadores de rendimiento de los directores				
2.2	La habilidad de gerentes de gestionar las políticas constituye parte de la supervisión habitual.				
2.3	Son elegidos/ se nombra a los "adalides" de la discapacidad				
	Recursos asignados para cumplir las metas publicadas referentes a: - Formación de personal - Adaptaciones razonables Marketing y la creación de una buena reputación de empresa				

**Total recomendado por  
Certificación :** \_\_\_\_\_

**TOTAL** \_\_\_\_\_

### **SISTEMAS DE CALIDAD - PROCEDIMIENTOS**

<b>1. Nivel de Departamento</b>	Puntuación	Ponderación	Total	Comentarios
1.1	Los objetivos para cada departamento constituyen una mejora con respecto a los objetivos anteriormente revisados			
1.2	Los gerentes departamentales tienen clara las expectativas			
1.3	La contabilidad para la implementación está incorporada en los planes de trabajo personales			
<b>2. Participación de empleados de grupos desaventajados</b>				
2.1	Participación en: - estrategias de departamentos - grupos de enfoque - paneles/comisiones de contratación - formación en el desarrollo de carreras profesionales			

<b>3. Promover la concienciación de personal con respeto a asuntos de discapacidad</b>				
3.1 Toda la plantilla recibe formación para concienciarse acerca de la discapacidad				
3.2 Formación para concienciarse acerca de la discapacidad está proporcionado por instructores discapacitados				
<b>4. Contratación</b>				
<b>4.1 Anuncios</b>				
4.1.1 Información de contratación y anuncios demuestran una comprensión de discapacidades (oferta de media alternativa)				
4.1.2 Puesto vacantes están anunciados donde solicitantes desaventajados tienen más posibilidades de poder informarse				
<b>4 Contratación (Cont.)</b>	Puntuación	Ponderación	Total	
<b>4.2 Descripciones de Trabajos - Especificación de persona</b>				
4.1.3 La Especificación de persona especifica atributos relacionados exclusivamente a los requisitos de las tareas				
<b>4.2 Selección de aspirantes para la entrevista</b>				
4.2.1 Miembros de grupos desaventajados están presentes en paneles de contratación				

4.2.2	Decisiones sobre la selección están basadas estrictamente en el criterio relacionado con el trabajo				
4.2.3	Aspirantes discapacitados seleccionados son invitados a pedir cualquier condición especial que pudieran necesitar para la entrevista				
4.2.4	El panel de selección expone por escrito las razones por selección o denegación				
<b>4.3 La entrevista</b>					
4.3.1	Cualquier pregunta sobre discapacidad trata únicamente de los requisitos de las tareas				
<b>5. Progresión profesional</b>					
5.1	Los asuntos de igualdad de oportunidades están incluidos en las entrevistas de ascensos y evaluación				
5.2	Comunicados internos circulan en la media apropiada				
5.3	Personal desaventajado es animado a buscar cursillos y actividades sobre el desarrollo profesional.				
5.4	Personal discapacitado está invitado a participar en paneles de ascensos.				
<b>6. Retención de personal recientemente discapacitada</b>					
6.1	La empresa ha incorporado un servicio externo para gestionar el retorno al trabajo de una persona recientemente discapacitada.				



<b>7. Retención (Cont.)</b>				
6.2 La jubilación medica se considera como ultimo recurso				
6.3 La empresa considera opciones alternativas para la continuación del empleado en la empresa				
<b>8. Seguimiento y evaluación</b>				
7.1 La Empresa controla el numero de personal contratado en las distintas categorías de la plantilla				
7.2 La empresa hace un seguimiento de los procedimientos de contratación				
7.3 La empresa hace un seguimiento de la progresión profesional de personal de distintas categorías				
7.4 La empresa hace un seguimiento de la índice de dimisión del trabajo				
7.5 La empresa hace un seguimiento de la entrega de objetivos de igualdad y diversidad				
7.6 El seguimiento y la evaluación son utilizados por la empresa como herramientas para la mejora continua				

**Total recomendado por  
Certificación:** \_\_\_\_\_

**TOTAL** \_\_\_\_\_

## ACCESO FÍSICO

<b>1. Planificación para hacer accesible el ambiente</b>	<b>Puntuación</b>	<b>Ponderación</b>	<b>Total</b>	
1.1. Un asesor especializado ha				

realizada una auditoría de acceso				
1.2 Fuentes de consejo sobre la disponibilidad de soportes técnicos han sido establecidas				
1.3 Se ha realizada una encuesta de las necesidades				
1.4 Se ha adjudicado la responsabilidad de gestionar la provisión de los ajustes necesarios				
1.5 La persona responsable en 1.4 tiene conocimiento de la legislación nacional.				
1.6 Un presupuesto ha sido asignado para financiar las necesidades de adaptación				
1.7 La formación para concienciarse acerca de la discapacidad es proporcionada a toda persona asociada con los asuntos de acceso				
1.8 Responsables de la evacuación en casos de emergencia han sido informados sobre la ubicación del personal discapacitado				
<b>2. El local</b>				
2.1 Especificaciones de diseño cumplen la legislación nacional				
2.2 Especificación de diseño va más allá de los requisitos mínimos nacionales				
<b>2. El Local (cont.)</b>				
2.3 La auditoría de accesos del entorno ha tenido en cuenta las necesidades de personas con los siguientes discapacidades: - visual - auditiva - movilidad restringida - levantamiento				

- sentarse/levantarse - dificultades de aprendizaje				
2.4 La auditoría de accesos al entorno cubre lo siguiente: aparcamientos entradas, recepción, y salas de estar ascensores escaleras zonas de circulación internas zonas de trabajo, equipos iluminación y señalización aseos, mobiliario restaurantes salas de reuniones soportes de comunicación				
<b>3. Emergencias</b>				
3.1 El personal discapacitado es consultado sobre los mejores métodos de evaluación				
3.2 Procedimientos de evacuación para las personas discapacitadas son comprobados con regularidad				
3.3 Existen sillas especiales de evacuación para los usuarios de sillas de ruedas				
3.4 Existen alarmas intermitentes para los empleados sordos				

**Total recomendado por  
Certificación :** \_\_\_\_\_

**TOTAL** \_\_\_\_\_

## RECAPITULACIÓN DEL ESQUEMA DE PUNTUACIÓN

<b>Total Recomendado para la Certificación</b>	<b>=====</b>
<b>Reputación y accesibilidad de la Empresa</b>	_____
<b>Sistemas de Calidad – Responsabilidades de Dirección</b>	_____
<b>Sistemas de Calidad – Procedimientos</b>	_____
<b>Acceso Físico</b>	_____
<b>SUMA TOTAL</b>	<b>=====</b>

**Comentarios :**

**Decisión :**