

DIVERS & da

e #Inclusión





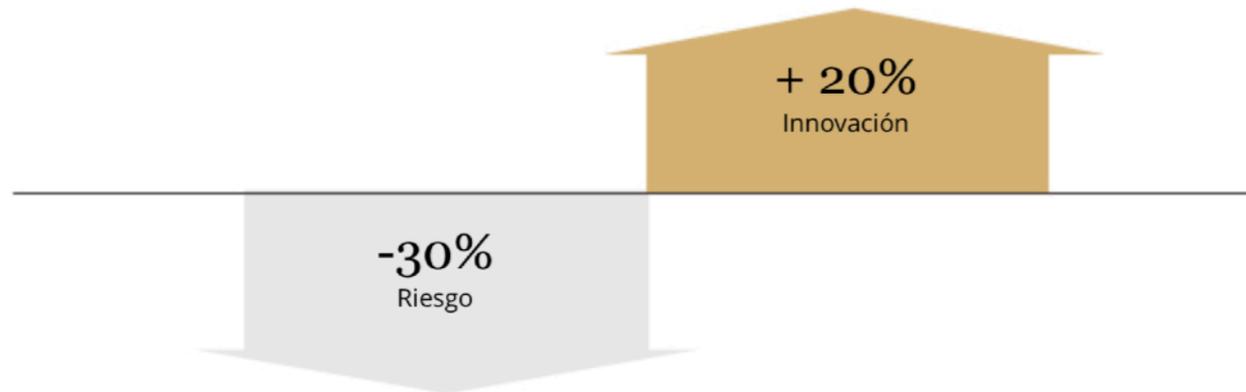
La diversidad se refiere a la cualidad de ser diferente, en ningún caso inferior o superior. Hace alusión a las diferencias visibles y no visibles que caracterizan a los seres humanos como la edad, raza, color, nacionalidad, origen étnico o nacional, sexo, minusvalía, orientación sexual, religión, creencia política, o clase socioeconómica.

La Diversidad es un hecho, la inclusión es una opción.

Los programas ECM de diversidad van más allá de la incorporación de trabajadores de distintos orígenes, nacionalidades, razas etc.; gestionar ampliamente la diversidad implica la inclusión de las distintas aproximaciones y perspectivas que cada persona, desde su diferencia, tiene con respecto al trabajo que desempeña. Lo importante es desarrollar la propia definición y potenciar el valor que genera la experiencia de ser una organización diversa.

Todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos y dotados como están de razón y conciencia, deben comportarse fraternalmente los unos con los otros.

Artículo 1 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos



Fuente: Juliet Bourke, *Which Two Heads are Better Than One? How Diverse Teams Create Breakthrough Ideas and Make Smarter Decisions* (Australian Institute of Company Directors, 2016).

- 1. Pensamiento**
- 2. Inclusión**
- 3. Liderazgo**
- 4. Middle Management**
- 5. Comportamiento**
- 6. Objetivos**
- 7. In & Out**

Más que un programa

Marco normativo

Internacional

- ▶ Carta de Naciones Unidas (1945).
- ▶ Declaración de Derechos Humanos (1948).
- ▶ Convenio 111 de la Organización Internacional del Trabajo Convenio sobre la Discriminación en el Empleo y Ocupación (1958).
- ▶ Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (1966).
- ▶ Pacto Internacional de Derechos Sociales, Económicos y Culturales (1966).
- ▶ ONU, Los 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible y sus 169 metas son de carácter integrado e indivisible, de alcance mundial y de aplicación universal

Europeo

- ▶ Convenio Europeo de Derechos Fundamentales y Libertades Públicas (1950).
- ▶ Directiva Comunitaria 75/117CE de 10 de febrero relativa a la aproximación de las legislaciones de los Estados Miembros que se refieren a la aplicación del principio de igualdad de retribución entre los trabajadores masculinos y femeninos.
- ▶ Directiva Comunitaria 76/207 CE de 9 de febrero. relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo.
- ▶ Directiva Comunitaria 79/7 CE de 19 de diciembre relativa a la aplicación progresiva del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en materia de seguridad social.
- ▶ Directiva Comunitaria 86/613 CE de 11 de diciembre relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres que ejerzan una actividad autónoma, incluidas las actividades agrícolas, así como sobre la protección de la maternidad.
- ▶ Directiva Comunitaria 97/80 CE de 15 de diciembre relativa a la carga de la prueba en los casos de discriminación por razón de sexo.
- ▶ Directiva Comunitaria 2000/78 CE de 27 de noviembre relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación.
- ▶ Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea de 7 de diciembre de 2000.
- ▶ Directiva Comunitaria 2002/73 CE de 23 de septiembre. que modifica la Directiva 76/207/CEE del Consejo relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo.
- ▶ Directiva Comunitaria 2004/113 CE de 13 de diciembre por la que se aplica el principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres al acceso a bienes y servicios y su suministro.
- ▶ Directiva del Parlamento Europeo 2006/54 CE de 5 de julio relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación (refundición).

Marco normativo

Nacional

- ▶ Constitución Española de 1978(art.9.2 y 14).
- ▶ Art. 314 Código Penal.
- ▶ Art. 4.2, 17 y 54.2 del Estatuto de los Trabajadores.
- ▶ Art. 23 de la LO 14/2003 de 20 de noviembre (Ley de Extranjería).
- ▶ Arts 27 a 43 Ley 62/2003, de 30 de diciembre, de Medidas Fiscales, Administrativas y del Orden Social.
- ▶ Ley 51/2003 de 2 de diciembre, de Igualdad de Oportunidades, no Discriminación y Accesibilidad Universal de las Personas con Discapacidad (LIONDAU).
- ▶ Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres.

Todo este marco legislativo => desarrollo de un nuevo marco normativo para las empresas, así como un conjunto de estándares internacionales de gestión empresarial.

La Responsabilidad Social Corporativa => parte fundamental en las empresas.

La exigencia del respeto a los derechos humanos y laborales, dondequiera que se encuentre una representación de la empresa => elemento clave para asegurar la confianza del consumidor.

Infringir la normativa => coste de imagen, repercute directamente en la fidelidad de nuestros clientes actuales y pone en riesgo la supervivencia comercial de la empresa.

Conocer y respetar la legislación nacional e internacional en materia de no discriminación es uno de los argumentos fundamentales de la Gestión de la Diversidad.

Las empresas son ahora “protagonistas” en el Cambio del Mundo

Marco normativo

Dimensiones y Retos

- ➔ Desde una perspectiva organizacional, las empresas innovadoras sitúan a la persona en el centro de la misma y potencian la diferenciación individual donde cada uno aporte el máximo valor al sistema.
- ➔ Desde una perspectiva social, las empresas “viven” en la realidad de una sociedad heterogénea, compuesta por actores diversos y que, por lo tanto, debe ser entendida, analizada y comprendida por personas diversas que generan una empresa diversa.
- ➔ Desde una perspectiva ética, puesto que la discriminación o exclusión de una minoría concreta, por razón de sus peculiaridades, implica un ataque directo a la dignidad de las personas que la componen.

1

*conocer las fuentes
de diversidad
internas existentes
y respetarlas*

*reconocer el valor
añadido que esto
supone así como las
posibles consecuencias*

2

3

*inclusión:
comprometerse con la
gestión de su
diversidad a través del
diseño de un plan
específico que llegue a
todos los rincones de la
empresa*

Beneficios

INTERNOS

- Fomento de la creatividad e innovación.
- Aumento del rendimiento del capital humano.
- Acceso a nuevas fuentes de talento.
- Mejora en la eficiencia y eficacia organizativa.
- Mayor comunicación interna.
- Desarrollo de la motivación (intrínseca y extrínseca) de personas y equipos.
- Aumento en la implicación y compromiso de las personas.
- El cumplimiento de la normativa legal habilita el acceso a ventajas, incentivos y subvenciones.

EXTERNOS

- Mejora de la imagen y reputación de la empresa.
- Aumento de las oportunidades de mercado a través del desarrollo efectivo de ventajas competitivas.
- Incremento en la satisfacción de los clientes.
- Integración global.
- Identificación local.

Resultados de NEGOCIO

- En los mercados de capital: los inversores creen en una empresa con la que comparten valores.
- En los productos: responden a las necesidades de los clientes introduciendo nuevas tecnologías, materias primas etc. Incremento de la innovación.
- En los mercados laborales: calidad, disponibilidad de los empleados.
- Beneficios derivados de subvenciones e incentivos de las administraciones públicas.
- Aumenta la cifra de negocio: más valor, más competitividad, etc.

Cuando se consigue esta diferenciación, el resultado es que la plantilla se convierte en un equipo de personas con masa crítica, quienes:

- Comunican más directa, sincera y responsablemente.
- Trabajan de una forma más colaborativa, con un nuevo espíritu de alineamiento y sentido de pertenencia.
- Demuestran el coraje y la capacidad de asumir riesgos apropiados.
- Demuestran responsabilidad por su trabajo y sentido de propiedad por las metas de la organización.
- Abrazan el éxito de la organización como si fuera suyo y exploran activamente posibilidades.

Implantación

Análisis y premisas

Estudiar con detenimiento cual es la situación de la empresa tanto desde el punto de vista interno de la propia organización, como desde el punto de vista de sus relaciones externas.

Hemos de partir de la implicación de todas las personas que forman la estructura empresarial

Crear un equipo de trabajo

Diseñar la imagen ideal de cómo debe ser la gestión de la diversidad en nuestra organización, que deberá ser compartida por todos

Objetivos

Difundir la cultura de la igualdad y diversidad para sensibilizar en esta materia, promoviendo la participación de toda la plantilla

Asegurar objetividad en los procesos de selección y contratación, basados en principios de mérito, capacidad y adecuación persona/puesto, valorando las candidaturas en base a la idoneidad.

Asegurar en todo momento que los puestos de trabajo en los diferentes ámbitos de responsabilidad, son ocupados por las personas más adecuadas en un marco de igualdad de trato, con ausencia de toda discriminación.

Garantizar que todo el personal tenga las mismas oportunidades de acceso a la formación para su cualificación y desarrollo

Garantizar la igualdad de oportunidades y trato, de forma que toda la plantilla tenga las mismas oportunidades para desarrollarse profesional y personalmente en la empresa, tomando parte activa en la definición de medidas de desarrollo

Velar por un sistema retributivo que asegure la no discriminación, en el que se respeten los principios de objetividad, equidad y no discriminación por razón de sexo, raza, religión u otros

Aplicar a todos los niveles de la empresa las políticas de igualdad y diversidad definidas en el Plan de Diversidad e Inclusión.

Fomentar entre la plantilla la cultura de Igualdad y Diversidad

Conseguir un mayor y mejor balance entre la vida laboral y familiar de toda la plantilla

R e s p o n s a b l e s

T i e m p o s

Indicadores

Encuestas a la plantilla

Análisis cuantitativos

Fichas técnicas

Fichas estadísticas anuales

Plan de formación y desarrollo

Evaluaciones al desempeño y establecimiento de objetivos

Planes de cualificación individuales

Matrices de cualificación

Obtención de Datos y Diseño de Informes cuantitativos bienales

Estudios sobre Solicitudes realizadas, aprobadas y feedback

#Políticas de Diversidad e Inclusión: Una nueva cultura

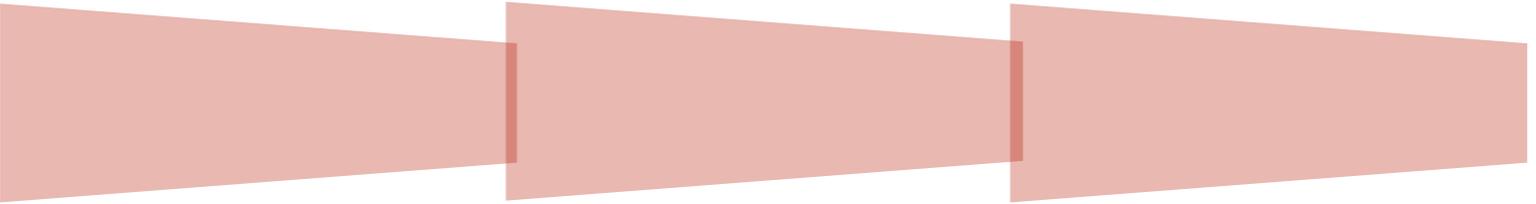
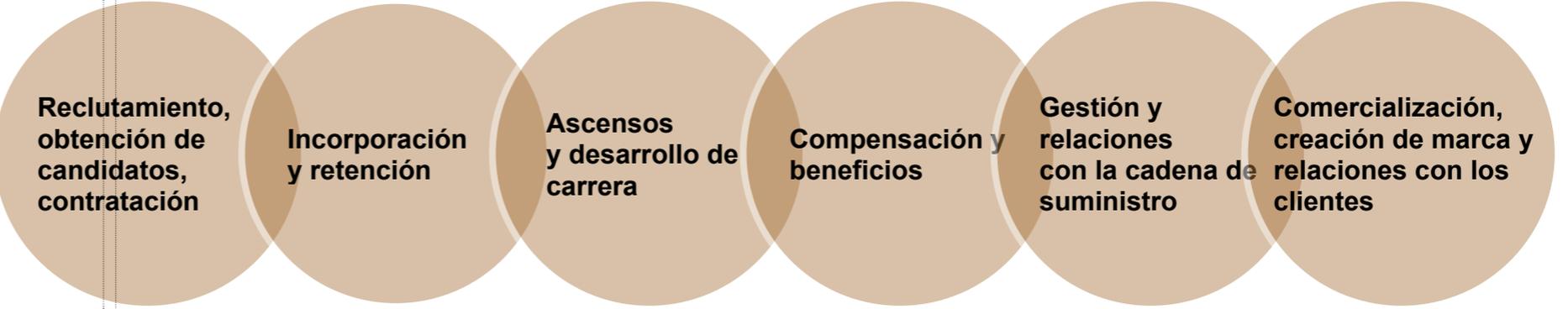
#Reinvención Organizacional

#Incentivos

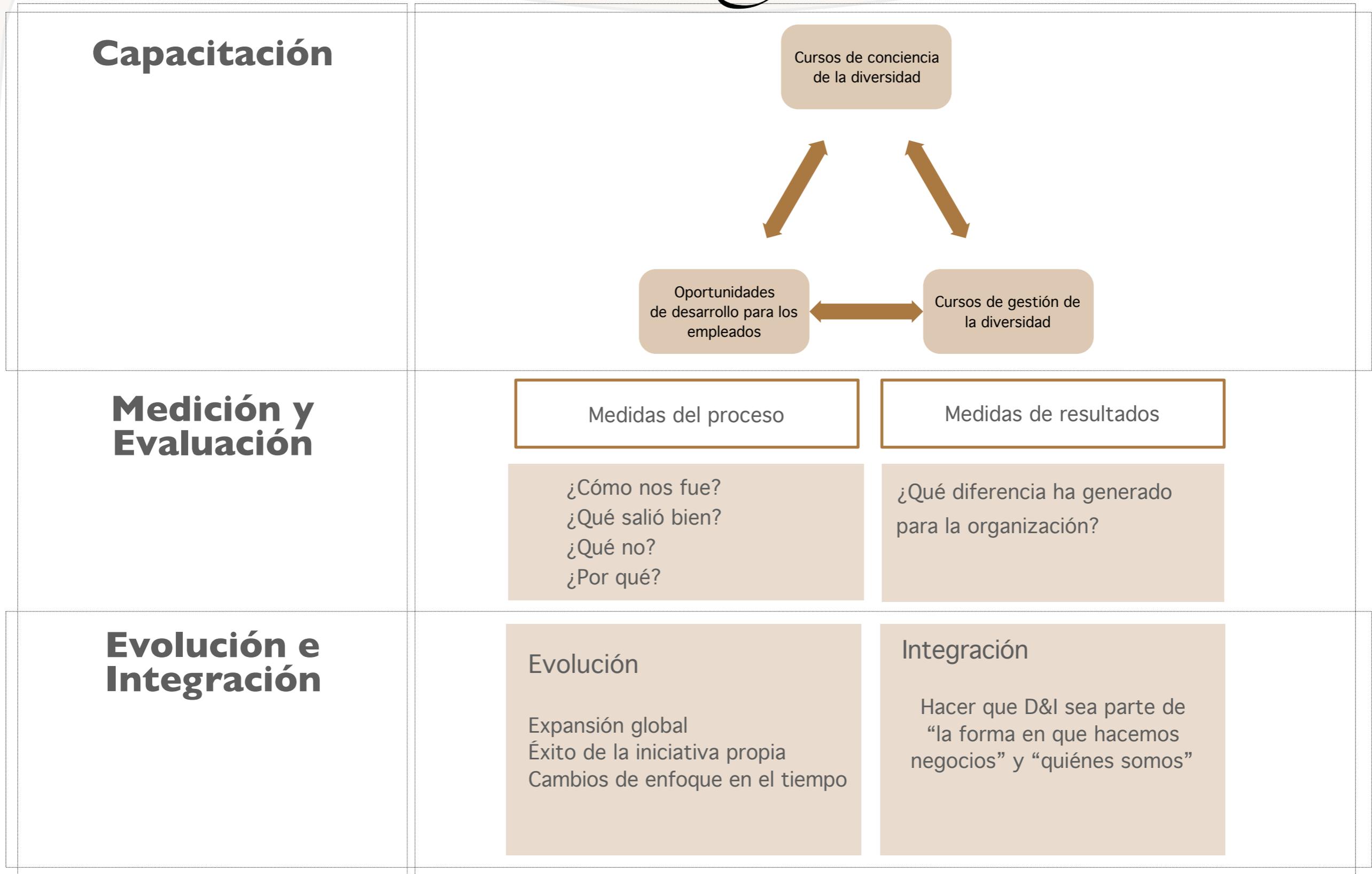
#Talento

#Sensibilización y Comunicación

Metodología

<p>Compromiso de los ejecutivos</p>	<p>Es necesario partir del compromiso de la dirección, y de la profunda reflexión para definir qué entiende la compañía por diversidad y cómo quiere trabajar</p>
<p>Evaluación preliminar</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Identificar las necesidades actuales para establecer las prioridades, metas y objetivos correspondientes. 2. Proporcionar puntos de referencia para medir el éxito o fracaso de las estrategias de D&I posteriores.
<p>Creación de infraestructura</p>	 <div style="display: flex; justify-content: space-around; text-align: center;"> <div data-bbox="1029 1073 1509 1216"> <p>Consejos de diversidad Grupos de trabajo para definir y guiar la iniciativa de D&I</p> </div> <div data-bbox="1550 1073 2044 1257"> <p>Grupos de recursos para empleados Grupos voluntarios para empleados que comparten una dimensión de diversidad</p> </div> <div data-bbox="2071 1073 2565 1267"> <p>Alianzas estratégicas Vínculos formales con organizaciones de diversidad nacionales y globales</p> </div> </div>
<p>Cambios en el sistema</p>	<p>Revisar el alineamiento con las metas de diversidad:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Sistemas organizacionales • Procesos, procedimientos y prácticas operativas  <div style="display: flex; justify-content: space-around; text-align: center;"> <div data-bbox="754 1543 1083 1911"> <p>Reclutamiento, obtención de candidatos, contratación</p> </div> <div data-bbox="1083 1543 1385 1911"> <p>Incorporación y retención</p> </div> <div data-bbox="1385 1543 1687 1911"> <p>Ascensos y desarrollo de carrera</p> </div> <div data-bbox="1687 1543 1989 1911"> <p>Compensación y beneficios</p> </div> <div data-bbox="1989 1543 2291 1911"> <p>Gestión y relaciones con la cadena de suministro</p> </div> <div data-bbox="2291 1543 2620 1911"> <p>Comercialización, creación de marca y relaciones con los clientes</p> </div> </div>

Metodología





“Construcción de empresas sostenibles que consigan adaptarse a los tiempos actuales y superar con éxito los retos del siglo XXI.”

A la pregunta «Por favor valore del 1 (totalmente en desacuerdo) al 10 (totalmente de acuerdo) el grado en que la Diversidad Cultural es un resultado inevitable y natural de la situación demográfica social» la valoración media es de 8,6 sobre 10. Es decir, hablamos de la realidad.

Desarrollo Sostenible = 4 + 1

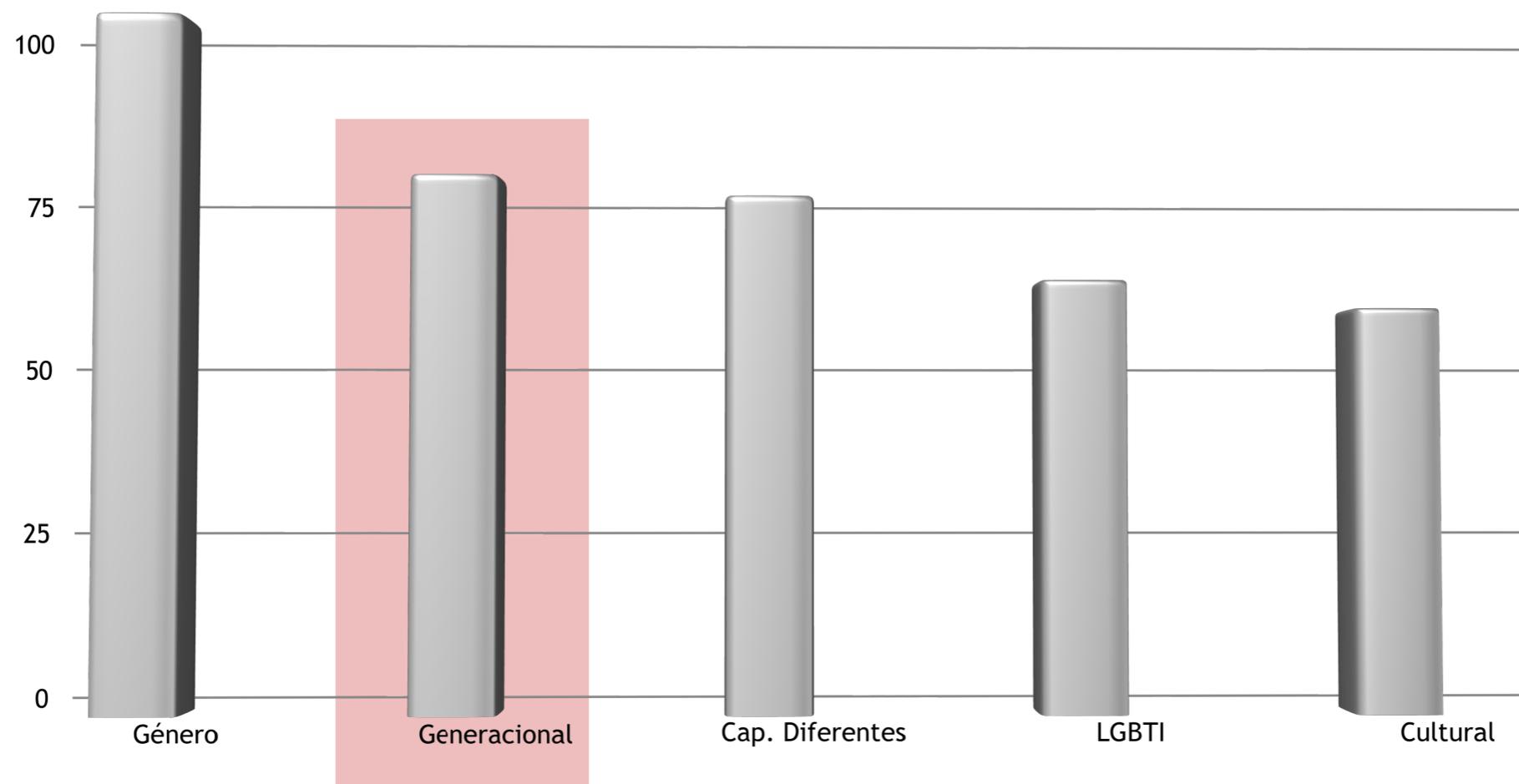
- ✓ **Creación de Valor Compartido**
- ✓ **Crecimiento económico y mejora de resultados de negocio**
- ✓ **Inclusión Social**
- ✓ **Equilibrio medioambiental**
- ✓ **+ Cultura**

Diversidad InterGeneracional

Diversidad InterGeneracional

DIMENSIONES D&I en las empresas

(fuente INTRAMA: % empresas que trabajan con los diferentes tipos de Diversidad)



Desde ECM entendemos la convivencia generacional como un aspecto más de la Diversidad.

Objetivos

- Prevenir y promover el envejecimiento activo, saludable y sostenible de los más seniors
- Generar una cultura en favor de una buena convivencia entre senior y juniors donde se produzca un talento rico y diverso
- Establecer una política de selección salarial y de promoción no discriminatoria por razón de edad
- Eliminar con la comunicación las barreras y creencias limitantes de las personas en temas de edad. Sesgos inconscientes
- Reconocer el talento y formación de las personas jóvenes generándoles un empleo de calidad
- Incorporar nuevos canales y lenguajes en la comunicación empresarial para los jóvenes
- Alinear los estilos de dirección a la dirección de los equipos intergeneracional
- Valorar el conocimiento generacional y los méritos propios a través de una dirección por objetivos
- Gestionar la fuga de conocimiento ante la desvinculación y jubilación de las personas
- Facilitar la transferencia de conocimiento bidireccional entre generaciones

Indicadores

Definir, revisar o actualizar indicadores alineados a negocio

- KPI's de evolución de plantilla
- FeedBack permanente
- Encuestas de clima
 - Establecer una comisión de clima
- Mapa de diversidad de la empresa
- Encuestas externas
 - Colectivos de interés
 - Observatorio del talento
 - GPTW (Spain Ranking Best Workplaces o similares)

En el contexto de la RSC cobran importancia las políticas de DIVERSIDAD,
EQUIDAD E INCLUSIÓN.