

Barcelona, 27 de octubre de 2011



**“De la inevitabilidad a la oportunidad:  
gestionando la Diversidad en la empresa.”**

**Sonsoles Morales**



- **Origen étnico**
- **Edad**
- **Sexo**
- **(Dis) capacidad**

- **Educación**
- **Cultura**
- **Experiencias vitales**
- **Creencias religiosas**
- **Habilidades**
- **Orientación sexual**
- **Estado civil**
- **Valores**
- **Talento**
- **(...)**

# Modelos teóricos sobre Gestión de la Diversidad:

## Justicia

- Las diferencias no importan
- *“Tratamos a todo el mundo por igual”*

## Representación

- Celebramos las diferencias pero las mantenemos en “su sitio”
- *“Que cada cual sea como es”*

## Eficacia

- ¿Cuál es el impacto de la diferencia en nuestra organización?
- *“Aprendemos unos de otros”*

STAR WARS  
**EPISODE II**  
ATTACK OF THE CLONES

# PARADIGMA 1



# PARADIGMA 2



# PARADIGMA 3

*“Sólo el cambio es permanente”*

*Heráclito, s. VI a.C.*





**Globalización**





# Cambios sociales

# Test: ¿Cuánto sabes de Diversidad?

G

En 2050 más del 40% de la población española será mayor de 60.

E

Las personas mayores de 65 años apenas utilizan Internet.

H

Sólo la mitad de la población española responde al modelo tradicional de familia.

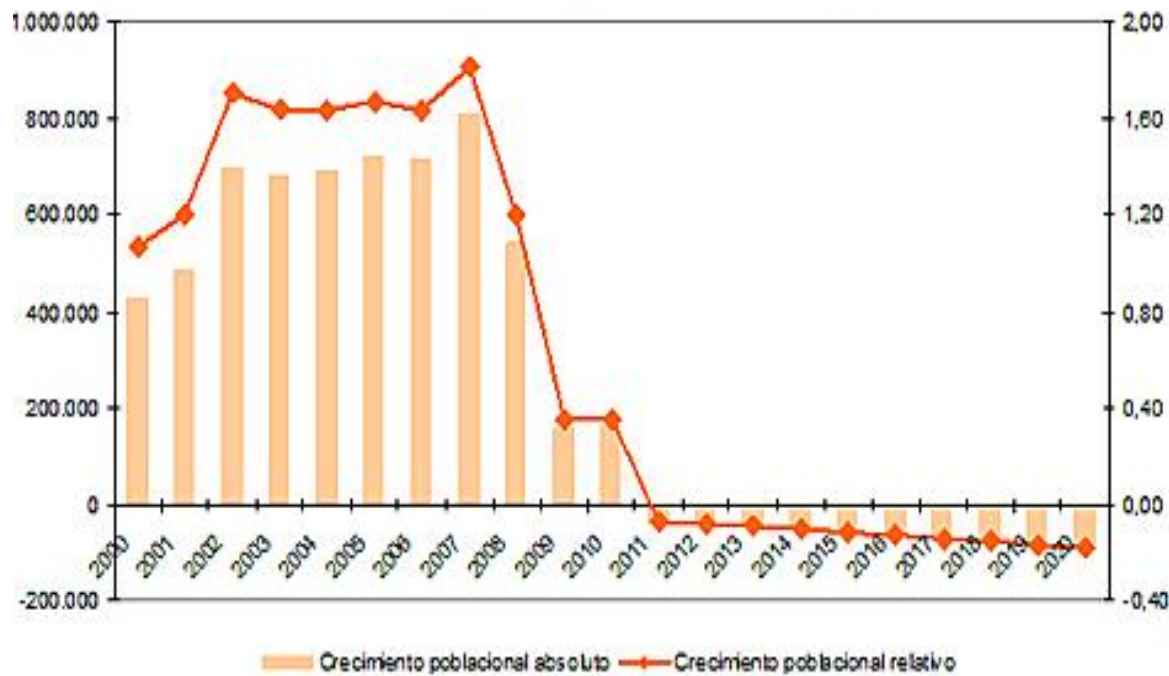
AL

SN

SL

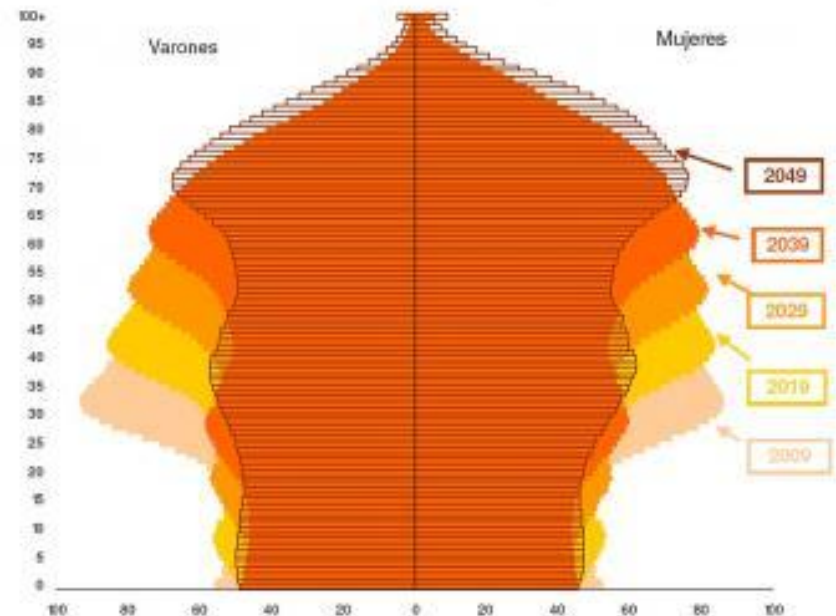
En algunos países, pedir un CV con foto es ilegal.

## Crecimiento de la población de España



# Cambios demográficos

## Pirámides de población de España



# Cambios en los hábitos de consumo

PILAR ALCÁZAR

## ENTRE SINGLES, DINKIS, BOBOS Y OTRAS TRIBUS

Conquista a los nuevos grupos de consumidores

Ideas útiles para encontrar oportunidades de negocio en los nuevos estilos de vida



Con la colaboración de la revista

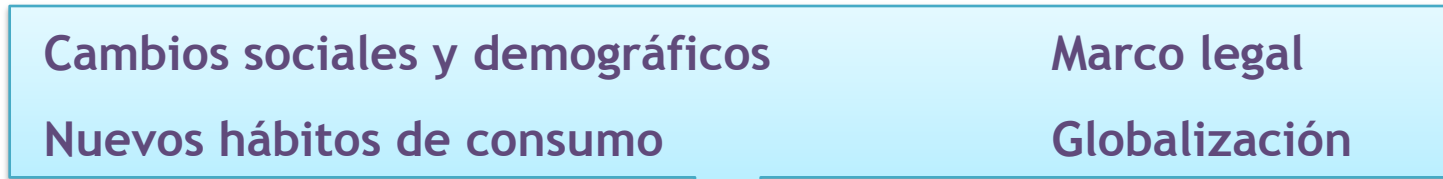
**Emprendedores**

 Planeta Empresa



Marco legal

# De la inevitabilidad a la **oportunidad**



¿Cómo **encontrarlo**?  
¿Cómo retenerlo y **motivarlo**?  
¿Cómo mejorar su **productividad**?



¿Cómo mejorar su **satisfacción**?  
¿Cómo **comunicarnos** con ellos?  
¿Existen grupos **no incluidos**?

## 1. No hay más remedio:

- ✓ Inevitabilidad de los cambios
- ✓ Marco normativo

# 3 razones para implementar la GD

## 2. Además, quedamos bien:

- ✓ Imagen y reputación
- ✓ RSC

## 3. Es más eficaz:

- ✓ Nuevo talento/clientes
- ✓ ↓ tasa rotación
- ✓ ↑ clima laboral
- ✓ ↑ creatividad

## 1. SELECCIÓN:

- ✓ Revisar mi política de contratación para detectar sesgos y/o prejuicios.
- ✓ Incorporar personas que reflejen la diversidad existente en la sociedad.

## 2. GESTIÓN DE RRHH:

- ✓ Diseñar planes de acogida.
- ✓ Analizar necesidades individuales de cada perfil.

## 3. FORMACIÓN Y DESARROLLO:

- ✓ Llevar a cabo talleres de sensibilización para toda la plantilla.

## 4. MÁRketing Y VENTAS:

- ✓ Explorar el mercado en busca de necesidades no satisfechas, en particular las de los nuevos grupos de consumidores.

## 5. INNOVACIÓN:

- ✓ Permitir y animar el flujo constante de ideas dentro de la organización.

## 6. COMUNICACIÓN:

- ✓ Concretar mi estrategia en un documento y difundirlo entre clientes y empleados.





Thank you!

¡Muchas gracias!

[sonsoles.morales@gmail.com](mailto:sonsoles.morales@gmail.com)

646 076 080



# GESTIÓN DE LA DIVERSIDAD

- **Previas:**

## **Diversidad cultural en las empresas**

***Estrategia corporativa:*** Es la estrategia integral basada en la creación de una población laboral de perfiles diversos en la organización.

Es la capacidad para gestionar los recursos y procesos disponibles con eficacia, en un mundo cuya naturaleza es la Diversidad.

## **Diversidad cultural en las empresas**

- Es un proceso de aceptación y utilización de ciertas diferencias y similitudes como potencial en una empresa, creando valor añadido.

**Fuente: Instituto Europeo para la Gestión de la Diversidad**

# ¿Por qué la gestión de la diversidad en la empresas?

- Estudios europeos: El 83% de las empresas en la UE dicen que las políticas de Diversidad tienen un impacto positivo en el negocio por las siguientes razones:
  - Potenciar cambio cultural y por compromiso con su entorno social.
  - Responde a la regulación legal: Directiva del Parlamento Europeo 2006/54 CE de 5 julio de 2006s normativas de anti-discrimación.
  - Es «lo correcto», lo que se debe hacer.
- *Fuente: Instituto Europeo para la Gestión de la Diversidad*

# Cómo llevar a la práctica la gestión de la diversidad cultural a las empresas

- **ACCEDER:**
- Es un programa que pretende facilitar y dar herramientas a la población gitana para su acceso a la formación profesional y el empleo normalizado.
- La intervención que se realiza desde Acceder se inicia con los itinerarios individualizados de inserción social y laboral.
- Supone un instrumento efectivo de conexión entre empresas y personas demandantes de empleo.

# Objetivos Acceder

- Acceso de la población gitana al mercado laboral, favoreciendo así la igualdad de oportunidades para los gitanos y gitanas
- **La cualificación profesional** y el acceso de gitanos y gitanas a profesiones y empleos por cuenta ajena.





## Objetivos Acceder

- La generación de iniciativas de empleo protegido y el asesoramiento en el proceso de autoempleo.
- ***La sensibilización sobre los prejuicios y prácticas discriminatorias*** de las que los gitanos y gitanas son víctimas, así como la mejora progresiva de su imagen social.



## Objetivos Acceder

La generalización de políticas más activas para la población gitana con objeto de mejorar efectivamente sus condiciones de vida y garantizar la igualdad de oportunidades.



# Destinatarios/destinatarias

- Mayoritariamente población gitana.
- Empresarios y empresarias.
- Las administraciones públicas, organizaciones gitanas y otros agentes sociales.

# Composición de los equipos ACCEDER

- Los equipos están formados de manera que se le puedan dar respuesta a las personas en todas las fases del itinerario.
- Un mediador/a intercultural
- Dos orientadores/as laborales
- Un \*prospectador/a de empresas
- Un coordinador/a de equipo
- Técnico/a de acción social (TAS).

# Acciones del Programa

- Metodología basada en las necesidades y expectativas individuales  
**Tipos de acciones:**

## **Itinerarios individualizados hacia el empleo**

- 1. Orientación, formación e inserción laboral**
- 2. Prospección e intermediación en el mercado laboral**

# Acciones del Programa

## 2. Prospección e intermediación en el mercado laboral

- Acciones centradas en el análisis de puestos de trabajo y la búsqueda de empleo.
- Acciones de apoyo a la contratación.
- Acciones de acompañamiento al mercado de trabajo
- Acuerdos de colaboración con empresas.
- Acciones de apoyo a iniciativas de empleo protegido y empresas de inserción.
- Apoyo a emprendedores y emprendedoras
- Apoyo al autoempleo.

# Prospección e intermediación con empresas

- **Objetivos:**
- Obtener información relevante del mercado laboral, detectando aquellos sectores, actividades productivas y ocupaciones que puedan adaptarse a las potencialidades y expectativas laborales de las personas, así como identificar los ciclos de contratación para poder sincronizar nuestras actuaciones de Orientación, Formación e Inserción a las necesidades del tejido empresarial.

## Prospección e intermediación con empresas

- Establecer una relación directa entre las empresas y el Programa “Acceder” para favorecer la colocación de las personas atendiendo a sus necesidades.
- “Captar, analizar y gestionar la oferta de empleo existente en el mercado laboral dándole una cobertura eficaz y eficiente a la misma con la finalidad de insertar laboralmente a las personas.



## Promoción de políticas pro-activas dirigidas a la población gitana

- **Formación de profesionales** de la intervención social y organización de foros de debate y reflexión.
- **Acciones de sensibilización** que contribuyan a romper estereotipos y mejorar la imagen social de la comunidad gitana, desarrollando tres campañas de sensibilización social: “Conócelos antes de juzgarlos”, “Tus prejuicios son las voces de otros” y “El empleo nos hace iguales”.

## Promoción de políticas pro-activas dirigidas a la población gitana

- **Asistencia técnica** a las administraciones públicas y organizaciones sociales en el diseño de planes y medidas.
- **Desarrollo de estudios e investigación** para aumentar el conocimiento sobre la población gitana española. Creación de un sistema de información.

## ¿Qué ofrece la prospección a las empresas?

- Posibilidad de concretar ***procesos formativos a la carta***.
- Seguimiento de los puestos de trabajo cubiertos, interacción con los equipos de RR.HH, compromiso con las políticas de Responsabilidad Social Corporativa y ***apoyo en la gestión de la diversidad***.
- Es un instrumento para aumentar la eficiencia de las políticas de RR.HH de las empresas, permitiendo destinar menos recursos a los procesos de selección y alcanzando un ajuste óptimo entre las personas candidatas y el puesto de trabajo
- Supone un instrumento efectivo de conexión entre empresas y personas demandantes de empleo

# ¿Qué ofrece la prospección a las empresas? **SERVICIOS**

- **Profesionales:** Amplio equipo multidisciplinar especializado en satisfacer las necesidades de personal de la empresa.
- **Flexibles:** Disponer de medios humanos y técnicos suficientes para proporcionar soluciones específicas y ajustadas a los requisitos de la empresa
- **Especializados:** Trabajar con perfiles profesionales encuadrados en el mercado laboral de media y baja cualificación, lo que permite ofrecer mayores garantías a la hora de preseleccionar las personas más adecuadas para el puesto.

**“El empleo nos hace iguales”**

