

IV Encuentro Empresas Responsables con el VIH y el sida en España



El Charter de la Diversidad

La Comisión Europea encarga a una institución por país el desarrollo e implementación del Charter de la Diversidad, siendo **Fundación Diversidad** la encargada en exclusiva de esa misión en España.



INICIATIVA

La Comisión Europea por medio de la Dirección de Justicia, en el desarrollo de sus políticas de lucha **contra la discriminación**, impulsa el Charter de la Diversidad para:

mejorar la eficiencia empresarial y la sostenibilidad social, en el marco del respeto a la legislación interna vigente en materia de **igualdad y no discriminación**.

Más de 800 empresas ya se han sumado a la iniciativa



Marco legal Charter de la Diversidad

- Directiva 2000/78/CE del Consejo, de 27 de noviembre de 2000, relativa al establecimiento de un marco general para la **igualdad de trato en el empleo y la ocupación.**



Compromiso Empresarial

- Es un decálogo que enmarca una serie de principios, por medio de los cuáles los firmantes se comprometen a gestionar adecuadamente las políticas de diversidad, igualdad y no discriminación dentro de sus empresas e instituciones.
- Su carácter es **voluntario y gratuito**, basado en el compromiso empresarial. Teniendo como punto de partida la visibilización de la importancia del papel de la empresa en la práctica de cada uno de los principios del Charter.



Charter de la Diversidad de

El incremento de la diversidad es el gran cambio social del siglo XXI. Hoy en día, ningún colectivo humano puede dar la espalda a evidencias como la consolidación de la mujer en el mercado de trabajo, la población migrante, el abanico de culturas, la diversidad de estilos de vida o las diferencias de orientación sexual. En este contexto, la dirección de personas en las instituciones debe romper con la noción, subyacente en muchas prácticas tradicionales, de que quienes trabajan en las organizaciones constituyen una categoría homogénea, indiferenciada. Por el contrario, debemos asumir que las plantillas están compuestas por sujetos de habilidades personales, culturales, sociales y demográficas muy diferentes que facilita y hace más necesaria la convivencia entre personas con necesidades, actitudes, valores, motivaciones y conocimientos muy diferentes.

Las empresas que voluntariamente son signatarias del Charter de la Diversidad respetan la normativa vigente en materia de igualdad de oportunidades y anti-discriminación, y asumen los siguientes principios básicos:

- Sensibilizar sobre los principios de igualdad de oportunidades y de respeto a la diversidad, incluyéndolos como valores de la empresa y difundiéndolos entre su personal.
- Avanzar en la construcción de una plantilla diversa fomentando la integración de profesionales con perfiles diversos, dependientemente de su sexo, orientación sexual, raza, nacionalidad, procedencia étnica, religión, creencias, edad, discapacidad, o cualquier otra circunstancia personal o social.
- Promover la inclusión, favoreciendo la integración efectiva, evitando cualquier tipo de discriminación, directa o indirecta, en el trabajo.
- Considerar la diversidad en todas las políticas de recursos humanos, gestionando la diversidad de manera transversal, como base y principio de todas las decisiones que se tomen en este ámbito.
- Impulsar la conciliación a través de un equilibrio en los tiempos de trabajo, familia y ocio, estableciendo mecanismos que permitan la armonización de la vida laboral con la familiar y personal de todo su personal.
- Reconocer la diversidad de sus clientes, siendo esta, también, fuente de innovación y desarrollo.
- Extender y comunicar el compromiso hacia su personal, compartiendo y extendiendo a toda la empresa la responsabilidad que la organización adquiere al ser signataria del Charter de la Diversidad.
- Difundir el compromiso entre sus empresas proveedoras, invitándoles a unirse a la comunidad de empresas que en España se adhieren al pacto voluntario que promueve el Charter.
- Traducir y hacer llegar este compromiso a las administraciones, organizaciones empresariales, sindicatos y demás agentes sociales.
- Reflejar las actividades de apoyo a la no discriminación, así como los resultados que se van obteniendo de la puesta en práctica de las políticas de diversidad en la memoria anual de la empresa.

Fundación para la Diversidad

Firma Empresa

Dña. María Eugenia Girón Dávila
Presidenta Fundación Diversidad

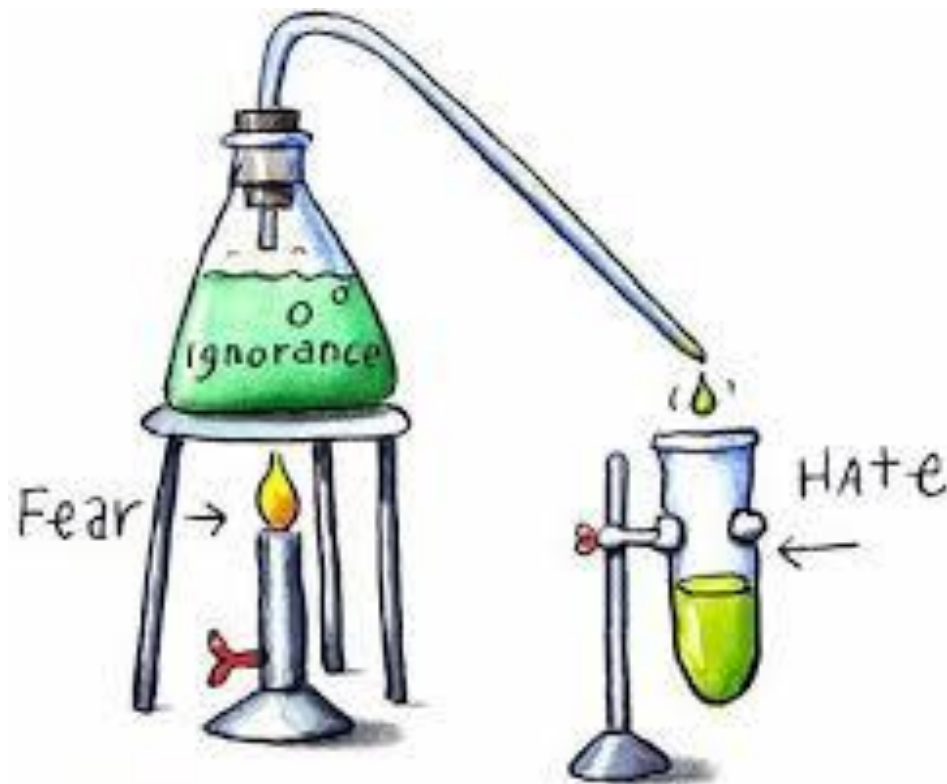
OBJETIVO

Defender el derecho de todas las personas, sin tener en cuenta su **edad, origen, religión, orientación sexual, discapacidad etc.** a tener las mismas oportunidades en el acceso, permanencia y ascenso en el trabajo, armonizando la vida familiar y profesional.





- El origen de la discriminación en muchos casos es la falta de conocimiento



James T. Pendergrast - PenderMan.com

CONSTRUIR ENTORNOS DE TRABAJO INCLUSIVO

- El entorno laboral es uno de los **más sensibles** a la discriminación
- Las empresas tienen una obligación de brindar espacios libres de prejuicios y discriminación



CONSTRUIR ENTORNOS DE TRABAJO INCLUSIVO

ACEPTAR y GESTIONAR LA DIVERSIDAD ES UN REQUISITO PARA LOGRAR EL ÉXITO EMPRESARIAL. UNA OPORTUNIDAD QUE NO DEBEMOS IGNORAR

- Conocer a nuestros equipos = Visibilizar, Gestionar y Apreiciar las diferencias
- Crear entornos que impulsen las fortalezas de la diferencia
- Selección por competencias. Cv Ciego
- Las cuotas de contratación no son suficientes, hay que hacer INCLUSIÓN



CONSTRUIR ENTORNOS DE TRABAJO INCLUSIVO

- Formar a los equipos de Trabajo en las Diferentes Diversidades.
Eliminar estigmas la capacidad que tiene una sola persona para generar situaciones discriminatorias, aunque sea sin intención de hacerlo.



- Las empresas deben **crear cultura** para que cada individuo se sienta valorado

> compromiso, innovación y competitividad



CONSTRUIR ENTORNOS DE TRABAJO INCLUSIVO

- ✓ Facilitar el acceso a la información y a las oportunidades en igualdad de condiciones
- ✓ La visibilización de los diferentes colectivos tienen como objetivo conocer las realidades que viven en el día a día las personas pertenecientes a los distintos colectivos.
- ✓ Medir el resultado de las acciones llevadas a cabo = **Plan VIVO**

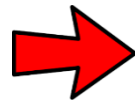


- ✓ Incluir objetivos estratégicos de gestión de la diversidad en los planes de la empresa

CONSTRUIR ENTORNOS DE TRABAJO INCLUSIVO

LA **FORMACIÓN** Y LA **TRANSFERENCIA DE HABILIDADES** NOS AYUDA A ...

CONCIENCIAR



RESPETAR LAS
DIFERENCIAS



ORGANIZACIONES
INCLUSIVAS



CONSTRUIR ENTORNOS DE TRABAJO INCLUSIVO

Este conjunto de acciones nos permite demostrar que las personas, con independencia de su diversidad, en igualdad de condiciones y con un entorno de trabajo acogedor en el que se respeten sus diferencias su carrera profesional se desarrollará con total éxito



**La huella que deja la Inclusión de la Diversidad el mejor branding.
Fortalece los lazos de empleados/as, clientes y sociedad en general
Genera Innovación y Competitividad**

CLIENTES

- La diversidad en la plantilla abre la posibilidad de captar nuevos clientes, conocer sus gustos y necesidades, generando valor al conjunto de la sociedad.
- Crear continuamente productos y servicios que atiendan a las necesidades de una población de clientes cada vez mas diversa en cultura, prioridades y exigencias que van mas allá de lo tangible.



Y ADEMÁS...

Los equipos con un miembro que comparte origen de diversidad con el cliente se acerca un **152%** más que otro equipo que no comprende a ese cliente...

El beneficio de la empresa CRECE
con la **CREATIVIDAD e INNOVACIÓN**



DINÁMICA: LEE EN VOZ ALTA

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

La Naturaleza: Un Ejemplo a Seguir



- Trabajo en equipo de forma instintiva
- En continuo aprendizaje. No paran de compartir esquemas adquiridos con otros delfines -



- Planificación. Los objetivos están claros
- Su convivencia se basa en el AMOR, RESPETO Y FIDELIDAD



Se protegen en unión – La buena COMUNICACIÓN permite al grupo permanecer unido y con un mismo objetivo



Solidaridad = Ayudan en equipo al más vulnerable



Ejemplo de Igualdad y Trabajo en Equipo

MUCHAS GRACIAS

