

Buenas prácticas en la gestión de la diversidad cultural en la PYME

www.ad-ecos.com



www.facebook.com/ad.ecos.1

twitter.com/Ad_EcosSL

INTRODUCCIÓN

Mundo global:

- Ámbito personal y familiar.
- Ámbito laboral.
- Ámbito empresarial y de negocios.

www.ad-ecos.com



ad-ecos

www.facebook.com/ad.ecos.1

twitter.com/Ad_EcosSL

INTRODUCCIÓN

Diversidad fomentada por:

- Globalización económica y cultural.
- Movilidad laboral.
- Internacionalización de los mercados.
- Mejora de las comunicaciones.
- Flujo de información en tiempo real.
- Nuevas tecnologías....

www.ad-ecos.com



www.facebook.com/ad.ecos.1

twitter.com/Ad_EcosSL

INTRODUCCIÓN

Según la RAE:

Diversidad = variedad, diferencia.

www.ad-ecos.com



ad-ecos

www.facebook.com/ad.ecos.1

twitter.com/Ad_EcosSL

INTRODUCCIÓN

Diversidad:

Todo aquello que nos hace diferentes, que nos caracteriza, que nos hace singulares, es decir, que nos hacen "diversos".

www.ad-ecos.com



www.facebook.com/ad.ecos.1

twitter.com/Ad_EcosSL

INTRODUCCIÓN

Según la UE:

España: sólo el 1% de las empresas consideran la gestión de la diversidad como algo positivo.

Resto de Europa: la media ronda el 60%.

www.ad-ecos.com



www.facebook.com/ad.ecos.1

twitter.com/Ad_EcosSL

MARCO NORMATIVO EUROPEO

Directivas 2006/54/CE, 200/43/CE y
2000/78/CE.

Carta de los Derechos Fundamentales.

....

Se prohíbe tanto la discriminación directa
como la indirecta.

www.ad-ecos.com



ad-ecos

www.facebook.com/ad.ecos.1

twitter.com/Ad_EcosSL

MARCO NORMATIVO NACIONAL

Constitución Española: arts. 14 y 9.

Código Penal (delitos-agravantes).

Estatuto de los trabajadores y normativa
laboral.

LISMI.

LIMH

....

www.ad-ecos.com



www.facebook.com/ad.ecos.1

twitter.com/Ad_EcosSL

CLASIFICACIÓN TRADICIONAL DIVERSIDAD

De género.

De origen.

Cultural.

SEGÚN SU GRADO DE EVIDENCIA:

Visible: diferencias primarias.

Invisible u oculta: diferencias secundarias.

www.ad-ecos.com



www.facebook.com/ad.ecos.1

twitter.com/Ad_EcosSL

DIVERSIDAD CULTURAL

Desconocimiento = miedo a afrontarla.

**Compartir características no significa
afinidad.**

Diversidad cultural: diversidad oculta.

www.ad-ecos.com



ad-ecos

www.facebook.com/ad.ecos.1

twitter.com/Ad_EcosSL

GESTIÓN DE LA DIVERSIDAD CULTURAL

Tolerancia no es gestión de la diversidad, sí es requisito previo.

Tolerancia = respeto la ideas, creencias y culturas que no son las propias.

No se puede limitar a los derechos del otro (ese ya es un imperativo legal).

Alejar el estereotipo del concepto de gestión de la diversidad.

www.ad-ecos.com



ad-ecos

www.facebook.com/ad.ecos.1

twitter.com/Ad_EcosSL

EVOLUCIÓN DEL TRATAMIENTO DE LA DIVERSIDAD

1º Evitar la discriminación.

2º Fomentar la igualdad de oportunidades y trato.

3º Gestión de la diversidad como reflejo de la realidad.

www.ad-ecos.com



www.facebook.com/ad.ecos.1

twitter.com/Ad_EcosSL

Las diferencias culturales son un filtro más que distorsionan la percepción de la realidad.

Ser conscientes de ese filtro, igual que de otros muchos que poseemos, contribuye a la percepción correcta, positiva y eficiente de la diversidad.

www.ad-ecos.com



ad-ecos

www.facebook.com/ad.ecos.1

twitter.com/Ad_EcosSL

CONCEPTOS ERRÓNEOS

Gestión de la diversidad = favorecer o premiar a determinados grupos en detrimento de otros (discriminación).

La gestión de la diversidad sólo es necesaria en las grandes multinacionales.

www.ad-ecos.com



www.facebook.com/ad.ecos.1

twitter.com/Ad_EcosSL

ALGUNAS FORMAS DE VISIBILIDAD

Zona de confort.

Concepto de tiempo y puntualidad.

Concepto de jornada laboral.

Comunicación: canales y formas.

...

www.ad-ecos.com



ad-ecos

www.facebook.com/ad.ecos.1

twitter.com/Ad_EcosSL

RAZONES REALES Y ACTUALES POR LAS QUE LA EMPRESAS GESTIONAN LA DIVERSIDAD CULTURAL EN ESPAÑA.

Por imperativo legal.

Por razones de RSC.

Por entender su aportación como ventaja competitiva.

www.ad-ecos.com



ad-ecos

www.facebook.com/ad.ecos.1

twitter.com/Ad_EcosSL

RAZONES POR LAS QUE GESTIONAR LA DIVERSIDAD.

Eficacia y eficiencia en la gestión de recursos humanos.

Adaptación al mercado (clientes y proveedores, pero también productos).

Realidad económica y social: globalización.

Contrato psicológico.

Innovación y creatividad.....

www.ad-ecos.com



www.facebook.com/ad.ecos.1

twitter.com/Ad_EcosSL

ALGUNAS IDEAS

No somos iguales, ni queremos serlo.

Sí queremos igualdad de oportunidades, basada en competencias, destrezas habilidades, cualificación....

La diversidad aporta valor añadido empresarial. Atrae y retiene perfiles diversos (modelo países nórdicos).

Consecuencia: empresa sostenible, responsable y eficaz.

www.ad-ecos.com



ad-ecos

www.facebook.com/ad.ecos.1

twitter.com/Ad_EcosSL

Diversidad cultural integrada en la propia cultura de la empresa, en el mismo proyecto e ideario.

Dar visibilidad a la gestión de la diversidad cultural, tanto en la plantilla, como en las ofertas laborales y en la propia expansión empresarial.

Las medidas de conciliación, y de integración natural de la diversidad cultural, en sentido bidireccional.

Compromiso único: desde la dirección a toda la plantilla

www.ad-ecos.com



ad-ecos

www.facebook.com/ad.ecos.1

twitter.com/Ad_EcosSL

**¡GRACIAS POR SU
ATENCIÓN!**

www.ad-ecos.com



ad-ecos

www.facebook.com/ad.ecos.1

twitter.com/Ad_EcosSL