



INDICE D&I RED ACOGE: Una oportunidad para medir la diversidad en las empresas

Beatriz de la Fuente Triana
Técnica en Gestión de la Diversidad en la Empresa. Red Acoge.

Curso de Verano: Diversidad y prevención de riesgos laborales



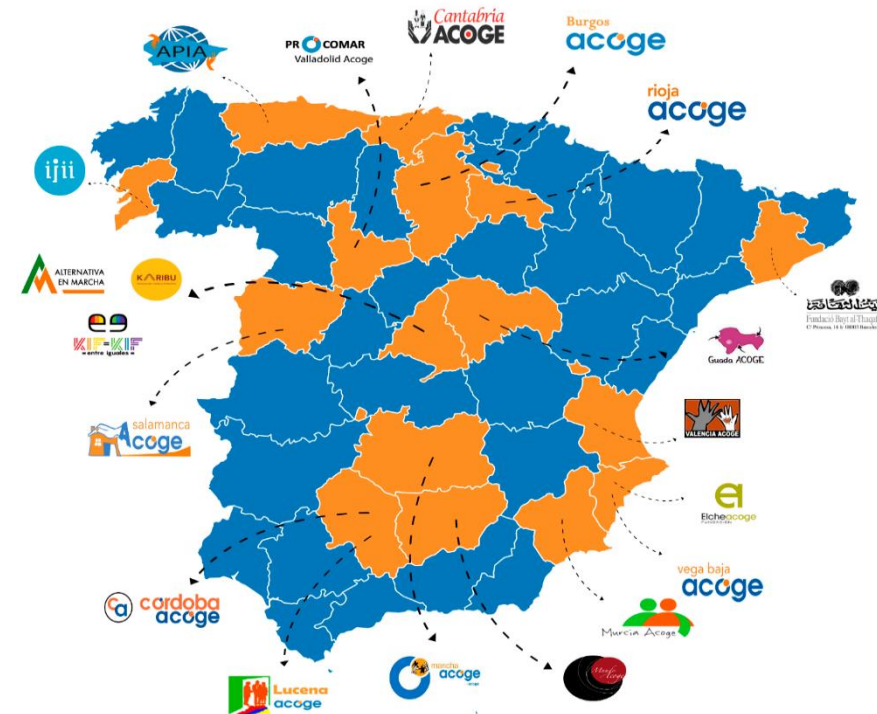
Donostia-San Sebastián,
17 y 18 de junio de 2021



QUIÉNES SOMOS

Red Acoge es una federación sin ánimo de lucro que trabaja desde el año 1991 con el objetivo de promover los derechos de las personas de origen extranjero, inmigrantes y refugiadas en España, facilitar su integración y promover la igualdad de trato.

Organizaciones federadas Red Acoge



*No se incluye: Islas Baleares, Islas Canarias, Ceuta y Melilla.
No tenemos entidades federadas en el territorio.

21
ENTIDADES
FEDERADAS

QUÉ HACEMOS

EMPLEO FORMACIÓN **ASILO**

INCLUSIÓN ALOJAMIENTO

FAMILIAS

CASTELLANO ASESORAMIENTO JURÍDICO

EMPRESAS

apoyo escolar

Protección Internacional

apoyo psicológico jóvenes

SENSIBILIZACIÓN



PROYECTO SENSIBILIZA:

Gestión y medición de la diversidad cultural en la empresa



Desde 2009 trabajando para convertir la diversidad en un elemento generador de valor en los entornos laborales.

- ♦ Sensibilización del tejido empresarial.
- ♦ Asesoramiento para la creación de espacios de trabajo inclusivos.
- ♦ Capacitación y formación tanto presencial como online.
- ♦ Establecimiento de alianzas.
- ♦ Creación de la Red de Empresas por la diversidad.
- ♦ Creación y edición de publicaciones especializadas.
- ♦ Desarrollo y diseño de herramientas para el avance en la gestión de la diversidad: INDICE D&I



DIMENSIONES DE LA DIVERSIDAD EN LA EMPRESA

Diversidad orientada a la política y estrategia.

La diversidad desde un enfoque estratégico de la empresa:

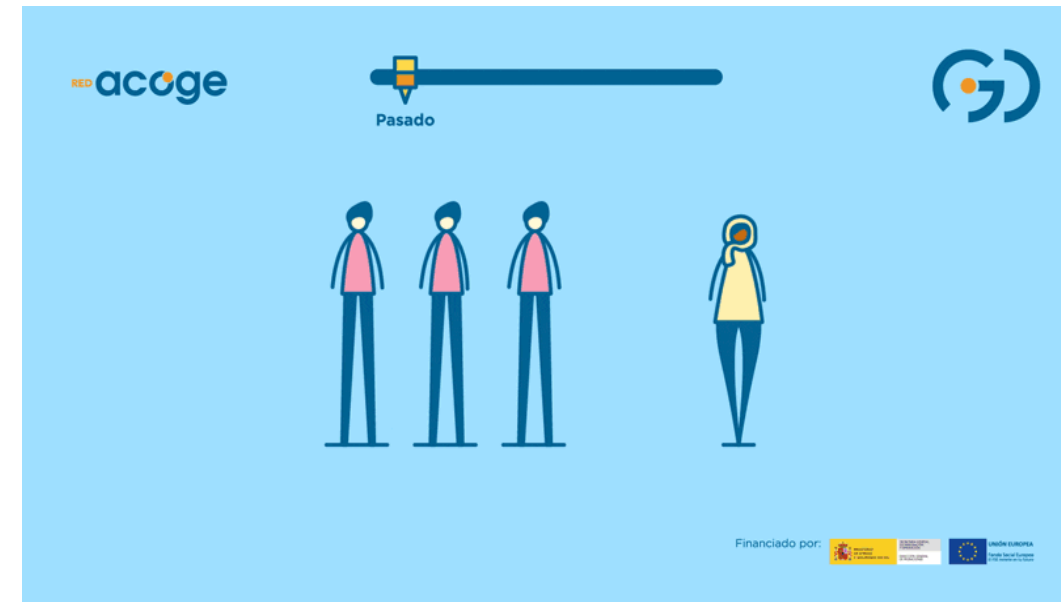
- Incluida como un elemento de la política estratégica de la empresa
- Presente en los valores de la empresa, en los que se basa su misión y visión a largo plazo

Activo tangible para la empresa:

- Elemento que adquiere valor empresarial.

Factor de crecimiento empresarial:

- Oportunidad de negocio
- Establecimiento de nuevas líneas estratégicas de desarrollo
- Sostenimiento de un potencial de crecimiento en el corto, mediano y largo plazo



DIMENSIONES DE LA DIVERSIDAD EN LA EMPRESA

Diversidad orientada a la gestión de los recursos humanos.

Presente en las personas que forman parte de la empresa

- Manifestación constante en grupos heterogéneos de personas trabajadoras.
- El capital humano de una empresa: reflejo de una realidad diversa

Tratamiento integral de la diversidad en la gestión de los recursos humanos:

| Selección | Atención | Sensibilización |
|---|--|---|
| <ul style="list-style-type: none">• Política de reclutamiento | <ul style="list-style-type: none">• Adaptación del entorno• Atención al trabajador• Gestión de conflictos. | <ul style="list-style-type: none">• Formación de personal• Integración |

BENEFICIOS DESDE LA PERSPECTIVA DE LOS RRHH

- Acceder a las personas más idóneas para el puesto.
- Disminuye la tasa de rotación.
- Reducción absentismo y mejora el clima laboral.
- Aumenta la motivación: fomenta el compromiso y responsabilidad personal.
- Potencia la innovación.
- Mejora la resolución de problemas en el equipo.
- Creación de entornos de no discriminación



DIMENSIONES DE LA DIVERSIDAD EN LA EMPRESA

Diversidad orientada a la clientela / personas usuarias

Conocimiento desde una perspectiva diversa

- Prospección de mercado acorde con la realidad social
- Eliminación de barreras autoimpuestas por el desarrollo histórico de la empresa

Reconocimiento de nuevos patrones de consumo

- Ocultos por un enfoque unificador del cliente

**Los recursos humanos de la empresa han de ser
reflejo de las personas a la que se dirigen sus
productos y servicios**

DIMENSIONES DE LA DIVERSIDAD EN LA EMPRESA

Diversidad y sociedad

Sociedad diversa: logros y conquistas colectivos.

- Adecuar los códigos éticos y de conducta a la agenda social

La empresa, en sintonía con la sociedad

- Acorde con los valores sociales
- Presencia ética de la empresa (RSC)

Exigencia social

- La diversidad que nos define como personas y que es inherente a nuestra esencia social debería ser un factor importante a tener en cuenta a la hora de llevar a cabo la actividad empresarial.



GESTIÓN DE LA DIVERSIDAD Y PRL



No todos los trabajadores están expuestos a los mismos riesgos.

- Grupos de personas que por sus características están sujetos a exigencias especiales
- En relación a su edad, origen, género, condición física... Pueden ser más vulnerables

Legislación en seguridad y salud (1)

- *Adaptar el trabajo a la persona*
- *Disponer de una evaluación de los riesgos para la seguridad y la salud [...] de trabajadores con riesgos especiales, y grupos especialmente sensibles*

Las evaluaciones de riesgos de carácter inclusivo han de tener en cuenta la diversidad de las personas trabajadoras.

(1) Directiva 89/391/CEE del Consejo, de 12 de junio de 1989, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud de los trabajadores en el trabajo.

HERRAMIENTAS PARA EL DIAGNÓSTICO



Diagnóstico de la organización

- Obtención de indicadores de percepción y rendimiento de gestión de la diversidad.

Sostenibilidad en el tiempo

- Indicadores periódicos que muestren los avances y logros de la organización

Comparativas con empresas del sector

- Herramienta de gestión
- Mejores prácticas y benchmarking
- Ciclo de aprendizaje, revisión y mejora

Reconocimiento

- Identificación como empresa que gestiona la diversidad conforme a criterios de evaluación externa.

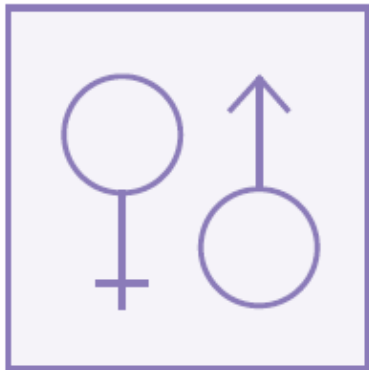
¿QUÉ ES EL INDICE D&I?

EL ÍNDICE D&I ES UNA HERRAMIENTA DE EVALUACIÓN PARA CONOCER EL ESTADO DE IMPLICACIÓN DE LA EMPRESA EN RELACIÓN A LA GESTIÓN DE LA DIVERSIDAD

Instrumento que permite disponer de un checklist de referencia para medir el progreso en la implementación de un entorno laboral respetuoso e inclusivo con la diversidad.



BASADO EN CINCO VARIABLES DE DIVERSIDAD



GÉNERO



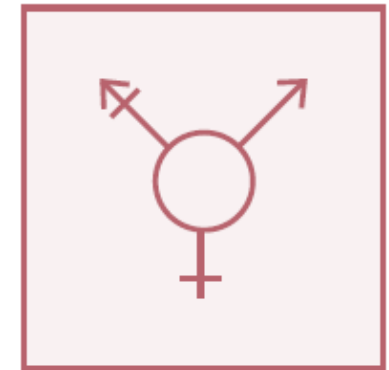
EDAD



DISCAPACIDAD



**ORIGEN
ETNOCULTURAL**



LGBTI

CATEGORÍAS DE ANÁLISIS

| | | |
|---|--|--|
| 1 | POLÍTICA CORPORATIVA DE NO DISCRIMINACIÓN Y DIVERSIDAD | La empresa expresa y articula de forma clara su compromiso con la diversidad y la inclusión, y destina recursos específicos. |
| 2 | MEDIDAS DE CARÁCTER INTERNO PARA LA GESTIÓN DE LA DIVERSIDAD Y LA INCLUSIÓN | La empresa dispone de medidas concretas para favorecer la diversidad en su entorno laboral. |
| 3 | MEDIDAS DE CARÁCTER EXTERNO PARA LA GESTIÓN DE LA DIVERSIDAD Y LA INCLUSIÓN | La empresa promueve y favorece la diversidad en sus relaciones con los grupos de interés. |
| 4 | MAPA DE LA DIVERSIDAD | Se demuestra un compromiso con la diversidad y la inclusión promoviendo la contratación y desarrollo de personas con distintas expresiones de diversidad en los diferentes niveles de la organización. |



CATEGORÍAS_Política Corporativa

- ✓ COMPROMISO CORPORATIVO PÚBLICO
- ✓ DEDICACIÓN DE PRESUPUESTO Y PERSONAL
- ✓ COMUNICAR POLÍTICA DE DIVERSIDAD
- ✓ MARCAR OBJETIVOS, MEDIR RESULTADOS



Respetamos las diferencias que aporta cada cual por su formación, edad, experiencia y procedencia.

Transmitimos valores de igualdad de trato frente a nuestros trabajadores, consumidores, competidores y mercados.

#GestionDeLaDiversidad

Proyecto de: **RED acoge**

Financiado por:

MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL

SECRETARÍA GENERAL DE EMPLOJO Y SEGURIDAD SOCIAL

UNIÓN EUROPEA

Fondo Social Europeo

El FSE invierte en tu futuro



CATEGORÍAS_Medidas internas

- ✓ RECLUTAMIENTO (RRHH)
- ✓ FORMACION Y SENSIBILIZACION
- ✓ TALENTO DIVERSO
- ✓ MEDIDAS DE CONCILIACIÓN
- ✓ POLÍTICA DE NO DISCRIMINACIÓN



CATEGORÍAS_Medidas externas

- ✓ CLIENTELA
- ✓ PROVEEDORES
- ✓ TERCER SECTOR
- ✓ ADMINISTRACIONES PÚBLICAS
- ✓ SOCIEDAD (RSE)
- ✓ COMUNICACIÓN Y MARKETING



Nos asociamos con proveedores y organizaciones comunitarias diversas.

Ofrecemos productos y servicios culturalmente relevantes en los mercados.

#GestionDeLaDiversidad

Proyecto de: **acoge**

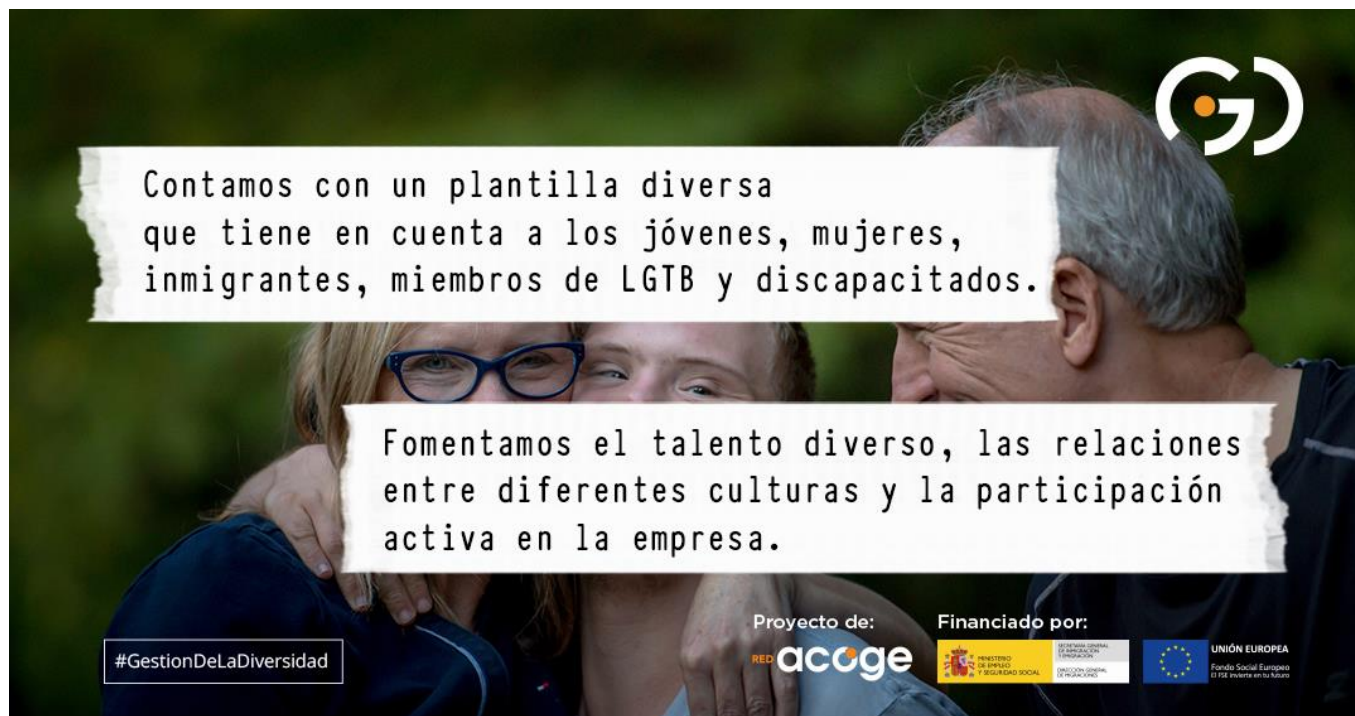
Financiado por:

UNIÓN EUROPEA

UDA IKASTAROAK
CURSOS DE VERANO
SUMMER COURSES
www.uik.eus



CATEGORÍAS_Mapa de diversidad



BENEFICIOS GESTION DIVERSIDAD

Gestionar la diversidad
en la empresa...



Mejora la motivación,
el compromiso y la
implicación de las personas
con la organización

Proyecto de: **RED accoge**

Financiado por:



#GestionDeLaDiversidad



BENEFICIOS GESTION DIVERSIDAD

Gestionar la diversidad
en la empresa...



**Ayuda a desarrollar
diferentes miradas sobre
oportunidades de negocio
y nuevos mercados**

Proyecto de: **RED acoge**

Financiado por:



SECRETARÍA GENERAL
DE EMPLEO
Y SEGURIDAD SOCIAL



UNIÓN EUROPEA
Fondo Social Europeo
El FSE invierte en tu futuro

#GestionDeLaDiversidad



BENEFICIOS GESTION DIVERSIDAD

Gestionar la diversidad
en la empresa...



**Atrae y retiene talento,
construyendo equipos con
bajos niveles de rotación**

Proyecto de: **RED acoge**

Financiado por:

 MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL

 UNIÓN EUROPEA
Fondo Social Europeo
(El FSE invierte en tu futuro)

#GestionDeLaDiversidad



BENEFICIOS GESTION DIVERSIDAD

Gestionar la diversidad
en la empresa...



**Aporta valor a los procesos
creativos o de innovación,
al reflejar la existencia de
múltiples puntos de vista
y diferentes formas
de entender el mundo**

Proyecto de:

RED **acoge**

Financiado por:



UNIÓN EUROPEA
Fondo Social Europeo
El FSE invierte en tu futuro

#GestionDeLaDiversidad



BENEFICIOS GESTION DIVERSIDAD

Gestionar la diversidad en la empresa...

Nos ayuda a acceder a nuevos mercados, a fidelizar y empatizar con clientela diversa

Proyecto de: **RED acoge**

Financiado por:

MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL
DIRECCIÓN GENERAL DE PROMOCIÓN

UNIÓN EUROPEA
Fondo Social Europeo
El FSE invierte en tu futuro

#GestionDeLaDiversidad

BENEFICIOS GESTION DIVERSIDAD

Gestionar la diversidad
en la empresa...



Nos diferencia de nuestra
competencia y potencia
nuestra singularidad
como organización

Proyecto de: **RED acoge** Financiado por:

  **UNIÓN EUROPEA**

SECRETARÍA GENERAL DE EMPLÉO, SEGURIDAD Y SEGURIDAD SOCIAL COMISIÓN EUROPEA Fondo Social Europeo El FSE invierte en tu futuro

#GestionDeLaDiversidad



HERRAMIENTAS PARA SEGUIR AVANZANDO

1 PROCESOS DE CONTRATACIÓN POR COMPETENCIAS.

2 VALORAR LA EXPERIENCIA PROFESIONAL EN EL PAÍS DE ORIGEN.

3 REQUERIR LA DOCUMENTACIÓN ADECUADA.

4 FOMENTAR LA FORMACIÓN DE RESPONSABLES EN RRHH.

5 INTERNACIONALIZAR LA PLANTILLA PARA INTERNACIONALIZAR LA EMPRESA.

6 FOMENTAR LA INCLUSIÓN CON PLANES DE ACOGIDA.

7 DEFINIR EL ITINERARIO DE INSERCIÓN LABORAL.

8 FORMAR A LOS EQUIPOS EN GESTIÓN DE SESGOS INCONSCIENTES/ O ACTITUDES DISCRIMINATORIAS.

9 POLÍTICAS INTERNAS DE GESTIÓN DE LA DIVERSIDAD CULTURAL.

10 APOYO DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA, SIMPLIFICANDO LAS TRABAS BUROCRÁTICAS.

MUCHAS GRACIAS

Más información en:

<http://www.indicediversidad.org>

RED ACOGE

<https://redacoge.org/>

Calle Cea Bermúdez, 43, 3º B 28003, Madrid – España

gestiondiversidad@redacoge.org

Telf: +34 91 563 37 79

