

DIVERSIDAD ÉTNICA y ENTORNO LABORAL

Fernando Relinque Medina

PRESENTACIÓN



Universidad
de Huelva



UNIVERSIDAD
PABLO DE
OLAVIDE
SEVILLA

- Trabajador Social
- Profesor del Departamento de Trabajo Social y Servicios Sociales

Líneas de investigación

- Migraciones
- Planificación Urbana
- Participación Social y Gobernanza



Investigación Social Aplicada Colaboración Universidad-Empresa

- Evaluación del Impacto Social
- Responsabilidad Social Corp.
- Procesos de Participación Soc.
- Gestión de la Calidad Social
- Análisis del Retorno Social de la Inversión (SROI)

MEMORIZA
EN 15
SEGUNDOS

FLAUTA

GRANADA

HABAS

SECADORA

TUBA

TROMBÓN

VALENCIA

LENTEJAS

LAVADORA

TROMPETA

ALFALFA

SEVILLA

BARCELONA

GARBANZOS

PLANCHAS

CORNETA

MICROONDAS

DONOSTIA

ALUBIAS



**MEMORIZA
EN 15
SEGUNDOS**

**INSTRUMENTOS
MUSICALES
DE VIENTO**

FLAUTA
TROMPETA
TROMBÓN
TUBA
CORNETA

LEGUMBRES

GARBANZOS
LENTEJAS
ALUBIAS
HABAS
ALFALFA

ELECTRODOMÉSTICOS

LAVADORA
PLANCHAS
MICROONDAS
SECADORA

CIUDADES

DONOSTIA
SEVILLA
VALENCIA
BARCELONA
GRANADA



Ideas clave

- PREPARADOS PARA CATEGORIZAR
 - Aprendizaje por Categorización (Bruner, 1961)
 - Aprendizaje Discriminativo (Trapold, 1970)
- CATEGORIZAR NOS AYUDA A COMPRENDER Y SIMPLIFICAR LA REALIDAD
- ATRIBUIMOS CARACTERÍSTICAS A ESTAS CATEGORÍAS (a veces inventadas): ESTEREOTIPOS
- GENERAMOS MITOS EN LA RELACIÓN DE CATEGORÍAS (Principalmente cuando no poseemos un conocimiento profundo): PREJUICIOS



Raza y biología

Distribución por razas (%)				
Regiones/Conceptos	Blanca	Negra	Mulatos	Asiática ; Indigena y
Brasil	49,9%	6,3%	43,2%	0,7%
Norte	24,0%	3,8%	71,5%	0,6%
Nordeste	29,5%	7,0%	63,1%	0,3%
Sudeste	58,5%	7,2%	33,4%	0,9%
Sur	80,8%	3,6%	15,0%	0,6%
Centro-Oeste	43,5%	5,7%	49,9%	0,9%

Fuente: IBGE PNAD 2005

- **NO EXISTEN LAS “RAZAS”**, sólo variantes físicas en los seres humanos
 - Las diferencias físicas derivan del **grado de consanguineidad** de la población
 - Los grupos de población humanos constituyen una especie de **línea continua**
 - La **diversidad genética** que existe dentro de las poblaciones es enorme, por lo que el concepto raza debería ser desecharlo por completo
-
- **¿Por qué unas disparidades y no otras dan lugar a la discriminación social y prejuicio?**

- El **RACISMO** es un prejuicio que se basa en distinciones físicas socialmente significativas
- **RACISTA** es aquel que cree que ciertos individuos son superiores o inferiores en virtud de estas diferencias raciales

Fuente: Giddens, 2018



QUÉ ES LA ETNICIDAD

- La ETNICIDAD hace referencia a las **prácticas culturales** y perspectivas que distinguen a una determinada comunidad de personas.
- Los miembros de los grupos étnicos se **perciben** a sí mismos como **culturalmente diferentes** de otros grupos sociales, y son percibidos por los demás de igual manera.
- CARACTERÍSTICAS grupos étnicos (las más habituales)
 - Lengua
 - Historia
 - ascendencia (real o imaginada)
 - Religión
 - formas de vestirse o adornarse.
- Las diferencias étnicas son *totalmente aprendidas*

Minorías

- El concepto de grupo minoritario o minoría étnica representa algo más que una simple minoría numérica
- Existen muchas minorías: los que miden más de 1,80 m / Los que pesan más de 125 kg
- En Ciencias Sociales , hablamos de **minorías étnicas** cuando:
 - Es un grupo desfavorecido
 - Tienen cierto sentido de solidaridad de grupo
 - Sentido de pertenencia común
 - Experiencia de ser objeto de prejuicios y discriminación
 - Lo que refuerza sentimientos de lealtad e interés común

Minorías

- Los miembros de los grupos minoritarios
 - Tienden a verse a sí mismos como un pueblo aparte de la mayoría
 - Suelen estar física y socialmente aislados del resto de la comunidad
 - Se concentran en ciertos barrios o ciudades
 - Hay pocos matrimonios entre los miembros de la mayoría y los de la minoría
 - Endogamia – ayuda a mantener sus peculiaridades culturales

Prejuicio y discriminación

- El PREJUICIO se refiere a las opiniones o actitudes que tienen los miembros de un grupo respecto a otro
- PERSONA PREJUICIOSA
 - Sus ideas suelen basarse en rumores más que en pruebas directas
 - Tienden a ser reacias al cambio, aunque accedan a más información
 - Se niega a escuchar al otro grupo de manera imparcial
- La DISCRIMINACIÓN es la *conducta real* que se tiene con un grupo ajeno y puede apreciarse en actividades que le privan de las oportunidades que otros disfrutan
- Aunque el prejuicio es con frecuencia la base de la discriminación, los dos elementos pueden existir por separado

Pensamiento estereotipado y chivo expiatorio

- El prejuicio opera principalmente a través de un **pensamiento estereotipado**, que utiliza categorías fijas e inflexibles.
- El acto de estereotipar está a menudo estrechamente ligado al mecanismo psicológico del **desplazamiento**,
- En el desplazamiento por el que la hostilidad o la cólera se dirigen contra objetos que no son el origen real de esos sentimientos (chivo expiatorio)

Diversidad étnica en el entorno laboral

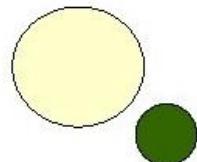
Diversidad étnica en el entorno laboral

- Las empresas poco a poco se dan cuenta que la diversidad es fundamental, para su adaptabilidad, crecimiento, sostenibilidad y ventaja competitiva
- Sin embargo, algunos **prejuicios y estereotipos** relacionados con el género, idioma, origen social, cultura o religión condicionan el comportamiento de las personas y pueden conducir a **prácticas discriminatorias**
- Las iniciativas en materia de diversidad pueden sacar a la persona de su “zona de comodidad” lo que genera **resistencias**
- Estas resistencias pueden determinar el grado de integración de las minorías o diversidad étnica en la empresa

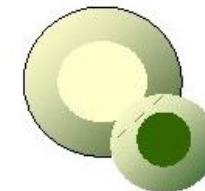
Asimilación



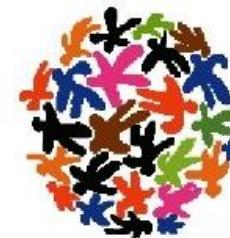
Multiculturalidad



Interculturalidad



Nuevo paradigma: Transculturalidad



Indicadores de discriminación racial

- La **excesiva o escasa representación** de personas pertenecientes a determinados grupos étnicos en áreas de la empresa
- la **aplicación incoherente de las políticas**, según el grupo étnico de pertenencia
- los elevados niveles de **discriminación indirecta**, por ejemplo:
 - la comunicación en la empresa sólo se lleva a cabo en el idioma del grupo dominante;
 - las fiestas religiosas se definen siguiendo la religión del grupo dominante;
 - los puestos vacantes se anuncian en los medios que leen principalmente las personas pertenecientes al grupo dominante;
- la **tolerancia** de la discriminación
- la **falta de ajuste** de las diversas prácticas religiosas y culturales, tales como la selección de la comida en las cafeterías y en las fiestas;
- las **diferencias salariales** y de prestaciones entre trabajadores pertenecientes a diferentes grupos étnicos;
- las **opiniones ampliamente diferentes** sobre la diversidad en el lugar de trabajo;
- La **capacidad de la empresa de gestionar adecuadamente las quejas** de discriminación.

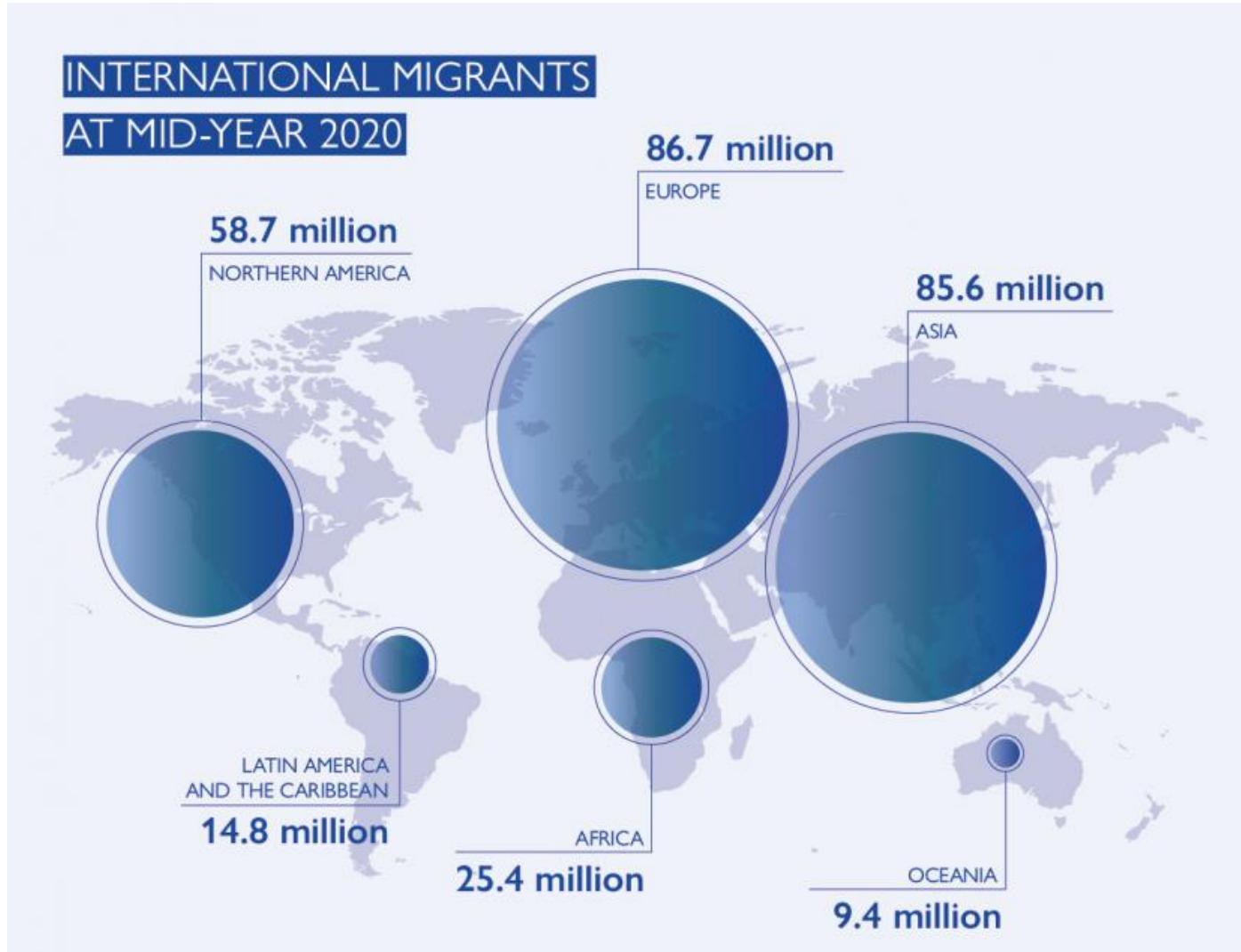
Beneficios de la diversidad étnica en el lugar de trabajo

- Mejorar el bienestar y la eficiencia de los trabajadores y trabajadoras
- Reducir los costos de la rotación laboral
- Disminuir las disputas y las reclamaciones
- Mejorar el acceso a mercados nuevos y diversos
- Aumentar la productividad y los ingresos
- Incrementar la innovación
- Desarrollar nuevos productos y servicios
- Mejorar la gestión de la reputación de las empresas
- Una mayor flexibilidad y adaptabilidad en un mundo globalizado
- Una gestión de los riesgos más eficaz (por ejemplo, riesgos legales debidos al incumplimiento)
- Prevenir la marginación y exclusión de ciertas categorías de trabajadores/as
- Mejorar la cohesión social
- Tener una imagen pública más positiva
- Reducir la pobreza y conseguir estabilidad política en general.

Datos y Tendencias

¿Hasta cuándo la resistencia?

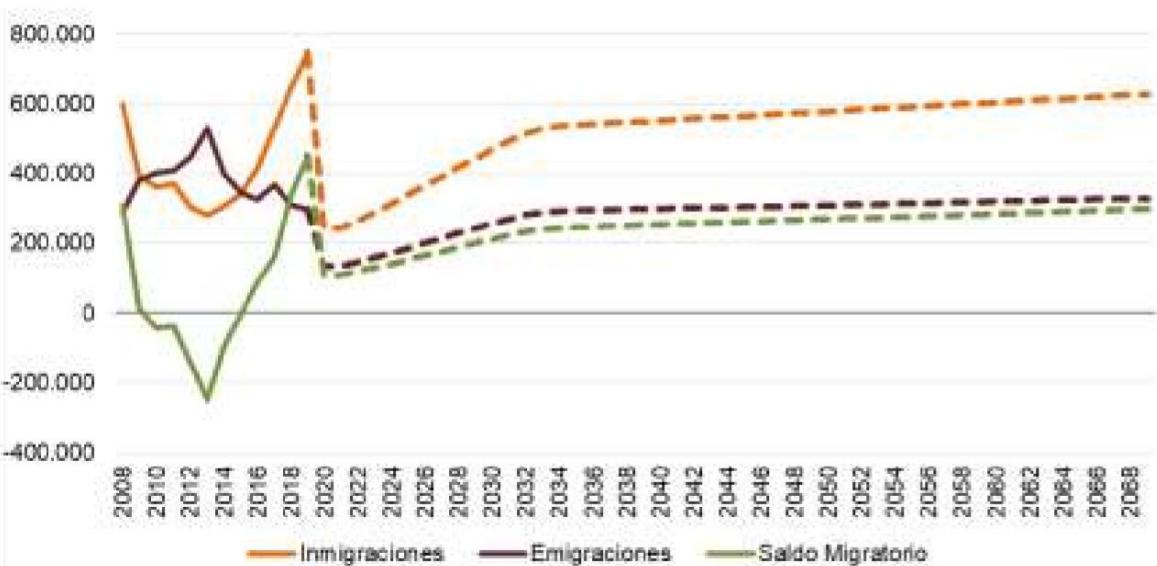
Datos y Tendencias



- Fuente: ONU, 2020

Datos y Tendencias

Migración exterior proyectada de la población de España (2020-2069)



• Fuente: INE, 2016

Migración exterior de España proyectada (2020-2069)

Año	Inmigraciones	Emigraciones	Saldo Migratorio
2015	342.114	343.875	-1.761
2016	414.746	327.325	87.422
2017	532.132	368.860	163.272
2018	643.684	309.526	334.158
2019	748.759	297.368	451.391
2020	245.219	135.648	109.571
2021	245.219	135.648	109.571
2022	267.741	147.752	119.989
2023	290.263	159.856	130.407
2024	315.555	173.498	142.057
2025-2029	392.651	215.101	177.550
2030-2034	509.914	278.206	231.708
2035-2039	545.714	296.086	249.628
2040-2044	558.571	301.229	257.343
2045-2049	571.429	306.371	265.057
2050-2054	584.286	311.514	272.772
2055-2059	597.143	316.657	280.486
2060-2064	610.000	321.800	288.200
2065-2069	622.857	326.943	295.914

Fuente: 2015-2019, Estadística de Migraciones (2019 provisional). Para los años 2025 a 2069 se ofrecen datos medios anuales del quinquenio

La implementación

Diseño e implementación de Políticas en Materia de
Diversidad Étnica

Obstáculos

- Hartazgo de Nuevas Políticas y Sellos de Calidad
- Normativa genérica y demasiado ambigua -> No Obligatoriedad
- Burocratización de las medidas de PRL, Calidad y Gestión de la Diversidad
- No se producen cambios en la cultura de la organización

Obstáculos



- **Adaptar nuestro vocabulario** a las necesidades de la empresa
- **Rediseño** de metodologías de innovación e investigación social para la **aplicabilidad** de la empresa
- **Desarrollo de productos** I+D (vendibles)
- **Operacionalizar** metodologías sociales innovadoras.

Planificación y Gestión de la Diversidad Étnica en la Empresa

4 pasos

para la Planificación, Implementación y Gestión de la Diversidad Étnica
en la entorno laboral

1. Auditoría sobre Diversidad Étnica
2. Elaborar una Política en materia de Diversidad Étnica en el lugar de trabajo
3. Aplicar la Política en materia de Diversidad Étnica
4. Control y Seguimiento de la Política

Auditoría sobre diversidad étnica

- **Analizar el perfil de la empresa** en materia de diversidad étnica;
- evaluar en qué medida la empresa está **preparada** para las intervenciones en materia de diversidad étnica;
- **determinar los resultados** o logros en materia de diversidad a lo largo de un periodo de tiempo establecido;
- **evaluar el éxito** de los programas e intervenciones en materia de diversidad que se llevan a cabo en el lugar de trabajo;
- determinar las **barreras** sistémicas y específicas, reales y percibidas, para lograr la diversidad;
- determinar las **áreas en las que se pueden lograr mejoras** en materia de diversidad;
- elaborar una guía, hoja de ruta o **plan de acción** para todas las intervenciones en la empresa en materia de diversidad;
- **evaluar el cumplimiento** en términos de diversidad y legislación en esta materia.

Elaborar una Política en materia de Diversidad Étnica

La Política en materia de Diversidad Étnica debe contener, al menos:

- Los **argumentos económicos** a favor de un programa en materia de diversidad;
- El **compromiso de la empresa** con un proceso de gestión inclusivo que prevea la igualdad de oportunidades para todos los trabajadores;
- La **legislación** nacional y regional y las obligaciones internacionales a las que se ajusta la política;
- El **alcance** de la política (a saber, a quién cubre la política);
- Las **definiciones de los términos y conceptos y los tipos de trato discriminatorio** abordados en la política;
- Los **derechos y responsabilidades** de los trabajadores y empleadores;
- Las **medidas proactivas** que se utilizarán para incrementar la diversidad étnica en la empresa;
- El **reconocimiento de los progresos** en materia de diversidad étnica y cualquier recompensa por éstos;
- El **procedimiento para comunicar** situaciones de discriminación racial y sistema de **atención de quejas**
- Los criterios y mecanismos de **reparación para las víctimas** de discriminación racial y las medidas disciplinarias
- La **protección** de los demandantes, y los supuestos infractores y testigos frente a las represalias y la victimización;
- El **examen y la supervisión** de la política y su implementación.

Aplicar la Política en materia de Diversidad Étnica

A. *Preparar la aplicación de una política en materia de diversidad étnica:*

- determinando cuántos proyectos nuevos ha iniciado recientemente la empresa y si los trabajadores están preparados para la realización de otro proyecto;
- identificando los riesgos potenciales;
- explicando los motivos comerciales, éticos y legales para promover la diversidad étnica;
- determinando quiénes son los patrocinadores ejecutivos y los defensores de la diversidad, a quienes se formará y consultará.

B. *Aplicar la política en materia de diversidad étnica:*

- realizando talleres sobre diversidad étnica para todo el personal;
- impartiendo formación a todos los directivos y supervisores sobre la manera de gestionar una fuerza de trabajo diversa;
- eliminando los obstáculos existentes, identificando y abordando continuamente nuevas barreras y oportunidades;
- elaborando e implementando un plan de comunicación multimedia sobre diversidad étnica;
- formando y educando a todo el personal sobre el contenido de la política y las iniciativas conexas;
- proporcionando asesoramiento, formación y apoyo a los supervisores directos;
- recompensando a los trabajadores y equipos que consigan éxitos a corto plazo.

Aplicar la Política en materia de Diversidad Étnica

C. Integrar la política en materia de diversidad étnica:

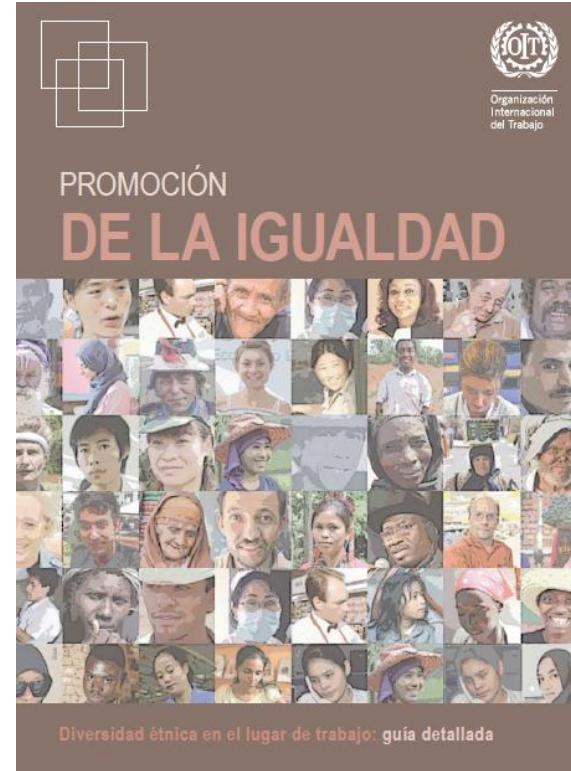
- proporcionando con regularidad informes de progreso a todas las partes interesadas;
- convirtiendo al comité paritario en un mecanismo formal del lugar de trabajo;
- realizando un seguimiento continuo de los progresos logrados a través de la ejecución de la política;
- vinculando los progresos en materia de diversidad étnica con los planes de incentivos a corto plazo;
- haciendo que los progresos en materia de diversidad étnica sean un indicador de rendimiento de los directivos clave.

Control y Seguimiento de la Política en materia de Diversidad Étnica

El mecanismo de evaluación debe servir para...

- Hacer un **seguimiento de los progresos logrados** gracias a todos los programas y todas las actividades que tienen relación con la política;
- Hacer un **seguimiento del trabajo del equipo** que se ocupa de ejecutar las iniciativas
- Identificar la áreas en las que la empresa **necesita mejorar** sus resultados
- Identificar las **oportunidades** para promover los objetivos de la política;
- Identificar los **obstáculos** para la aplicación de la política;
- Incluir plazos para la supervisión y revisión.

Bibliografía recomendada para la Planificación de la Diversidad Étnica



- Gestión de la Diversidad Cultural en las empresas. Fundación Bertelsmann (2012)
- Promoción de la Igualdad. Diversidad étnica en el lugar de trabajo. Guía detallada. OIT (2014)

Casos prácticos

Gestionando la Diversidad

Subdivide en pequeños servicios para ganarte al cliente

- Diagnóstico
- Generación de métodos orientados a la rentabilidad social (mayor impacto social al menor coste económico)
- Medición científica concreta
- Visibilidad de la imagen social de la empresa



Gestionando la Diversidad

- Gobernanza y Evaluación del Impacto Social
- Plan Gestión de la Diversidad
- Plan contra la desigualdad de género en la Minería



Universitat d'Alacant
Universidad de Alicante



matsa
A MUBADALA & TRAFIGURA COMPANY

Muchas gracias

Fernando Relinque Medina

Mail: frelmed@upo.es

www.eismethods.com

Tfno: 635 19 66 88



Universidad
de Huelva



OSALAN

Laneko Segurtasun eta
Osasunerako Euskal Erakundea
Instituto Vasco de Seguridad y
Salud Laborales

XI Cursos de Verano de Osalan de SSL:
diversidad y prevención
de riesgos laborales