

## ¿Cómo puedo incorporar la diversidad?

Es necesario partir de un análisis previo y del establecimiento de objetivos relacionados con la no discriminación. Implica revisión de las políticas, procedimientos y prácticas habituales para averiguar en qué aspectos se debería intervenir, y detectar buenas prácticas que puedan ser transmitidas a otras áreas de la empresa.

Dichas medidas pueden concretarse en:

- Paridad en el reclutamiento, acceso y promoción de personal con criterios objetivos e igualitarios.
- Aplicación de planes de carrera igualitarios.
- Implantación de sistemas retributivos claros y sencillos.
- Estructuración del trabajo por objetivos.
- Horarios flexibles para puestos que no requieren la presencia física.
- Beneficios extrasalariales: guarderías para padres y madres, descuentos, servicios de información, etc.
- Apoyo profesional a la salud física y psíquica.



## ¿Qué beneficios reporta apostar por integración de la diversidad dentro de la responsabilidad social empresarial?

La adecuada gestión de la diversidad genera resultados tales como:

- Atrae y retiene talento.
- Evita costes de sustitución.
- Aumenta la eficacia de las comunicaciones.
- Reduce gastos laborales y absentismo.
- Fomenta la implicación de la plantilla.
- Estimula la retro-información para involucrar a todos sus públicos.
- Favorece la creatividad y la innovación.
- Mejora el conocimiento sobre cómo operar en culturas diferentes.
- Favorece la comprensión de las necesidades de clientes/as habituales y su fidelización.

Las empresas encontramos la diversidad no sólo en la plantilla, sino también entre sus consumidores/as. Aprender a gestionar la diversidad conlleva una enorme ventaja competitiva y la sostenibilidad del negocio.



# RESPONSABILIDAD

# SOCIAL

# CORPORATIVA

# Y BENEFICIOS

# EMPRESARIALES

## ¿Qué es la Responsabilidad Social Corporativa?

La Unión Europea (UE) la define en su **libro verde** como la "integración voluntaria por parte de las empresas de las preocupaciones sociales y medioambientales en sus operaciones comerciales y en las relaciones con sus interlocutores"

Además del respeto a los derechos de los/as trabajadores/as (huelga, representación sindical, expresión, honor, intimidad y propia imagen...), **implica un compromiso con la no discriminación, la conciliación de vida laboral, personal y familiar, y el logro de un entorno de trabajo agradable; al tiempo que contribuye de forma positiva a la sociedad, gestionando adecuadamente el impacto medioambiental provocado por la empresa.**

## ¿Qué implica integrar la responsabilidad social dentro de las empresas?

**La RSC incluye dentro de sus valores el compromiso con la igualdad y la no discriminación, y por tanto con la adecuada gestión de la diversidad.**

Más allá de ser una responsabilidad moral y social, la gestión de la diversidad tiene un claro sentido de negocio. Además de **mejorar el clima laboral y la productividad, atrae a una clientela más amplia**, al reconocer nuevos mercados potenciales y proporcionar un servicio más ajustado y diferencial, elementos clave para el sostenimiento y éxito empresarial.

## ¿Qué diversidad puedo incorporar a mi empresa?

### ¿Por qué?

**Diversidad de origen:** Según datos del INE, en España la población de origen extranjero representa el 12% del total. Este hecho no puede obviarse, tanto por el valor que puede aportar como recurso humano, como por constituir la clientela potencial de nuestros bienes o servicios. Incorporar a la plantilla a personas de otras culturas aporta creatividad, espíritu innovador, dinamismo, nuevo conocimiento, experiencias, etc.

**Diversidad de género:** La encuesta de población activa del tercer trimestre de 2013 dice que la tasa de actividad en hombres es del 66% y la de mujeres del 53%, lo que no refleja una representación acorde con los datos generales de población (49% hombres y 51% mujeres) Que las mujeres y los hombres se incorporen a la empresa, promocionen y ocupen puestos de responsabilidad de manera equilibrada favorece la innovación, la incorporación de enfoques de género, y de estilos de trabajo y de dirección que tomen en cuenta a hombres y mujeres, desde el punto de vista interno y externo, del mercado.

**Diversidad generacional:** En España asistimos a un envejecimiento de la población. La edad media en 1982 era de 34 y en 2012 de 42. Esto hace que debamos adaptar nuestra estrategia de marketing a esta nueva circunstancia y que valoremos que empleados/as de más de 50 años de edad otorgan un alto potencial debido a su gran experiencia. Por otro lado la tasa de paro juvenil, de entre 16 a 24 años se sitúa en el 54%, lo que significa que se está desaprovechando el talento que todas estas personas están en disposición de aportar, así como la información relativa a los intereses personales, laborales, sociales, de ocio, etc. de las nuevas generaciones.

**Diversidad funcional:** Las personas con discapacidad representan un 14% de la población en España. Las empresas podemos limitarnos a cumplir las disposiciones de la Ley de Integración Social de los Minusválidos (LISMI) o ir más allá, apostando por los valores éticos de la integración real. Cada persona tiene capacidades distintas y todas ellas son igualmente importantes. Es importante saber que en algunos casos se trata **discapacidades invisibles** a simple vista. Esta diversidad requiere un esfuerzo extra por parte de quien llega a la empresa y de quien recibe, te escucha, integración y comunicación.

**Diversidad cultural invisible:** Cuando más heterogénea sea una plantilla, más perspectivas se aportan, y mayores son las probabilidades de atender a la demanda de un mercado globalizado. En esta dimensión se incluyen:

- Personalidad
- Orientación sexual
- Creencias religiosas
- Opinión política
- Situación social y económica