

Buenas prácticas en cuanto al origen racial y étnico en el ámbito laboral

M^a Eugenia de la Hoz

Financian



UNIÓN EUROPEA
Fondo Social Europeo



INTRODUCCIÓN

- Crucial papel de las PYMES en la RSE

- RSE => NO es exclusiva de las grandes empresas

- Importancia de las PYMES en la innovación y competitividad

- Quién debe dialogar y trabajar sobre la RSE => Papel de las ONGs y entidades sin ánimo de lucro

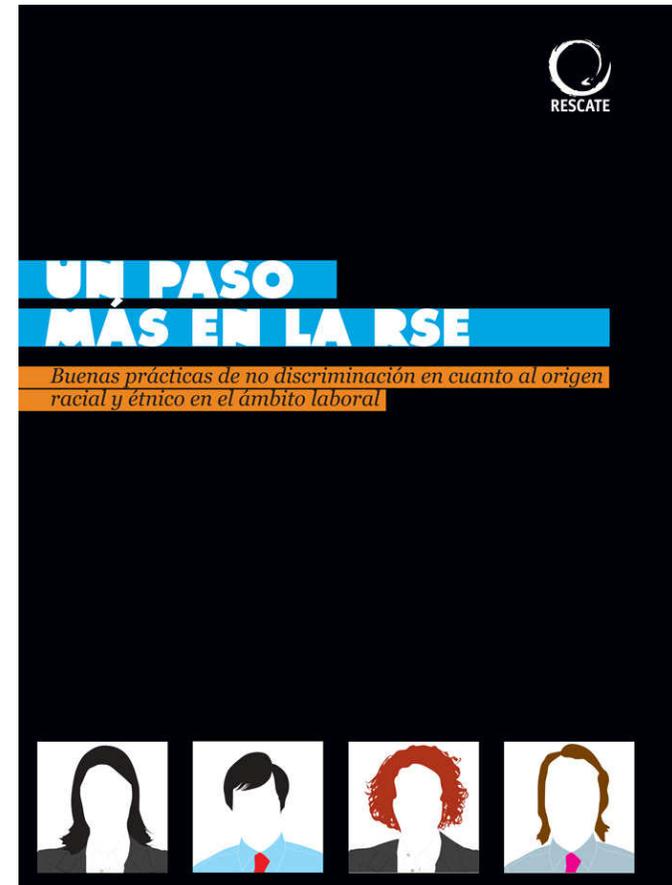


ONG RESCATE => Programa de promoción del principio de Igualdad de Trato y No discriminación en el Empleo de la UNIÓN EUROPEA



FASE I y FASE II

- Realización de un estudio “Un paso más en la RSE”
- Realización de actuaciones de
- sensibilización
- Training y capacitación a empresas



OBJETIVOS DE LA PONENCIA

- ACLARANDO/UNIFICANDO CONCEPTOS
- EL VALOR DE LA DIVERSIDAD
- BUENAS PRÁCTICAS EN CUANTO AL ORIGEN RACIAL O ÉTNICO EN EL ÁMBITO LABORAL



ACLARANDO/UNIFICANDO CONCEPTOS

- ¿Qué es la RSE?
- Principio de Igualdad de Trato y NO Discriminación
- Quién conforma el tejido social intercultural
- Caso de refugiados/solicitantes de asilo



¿Qué es la Responsabilidad Social Empresarial- RSE?

- **EI ORDEN MERCANTIL**

Jacques Attali <<*Une brève histoire de l'avenir*>> => los órdenes que han ido condicionado el desarrollo de las sociedades:

1_ el orden ritual (religión)

2_ el orden imperial (militar)

3_ **ACTUALMENTE**: el orden mercantil (el control de la economía)

“La RSE consiste en el respeto de los derechos humanos por parte de las empresas”

John Ruggie (Representante Especial del Secretario General sobre la cuestión de los Derechos humanos y las empresas transnacionales y otras empresas comerciales de NACIONES UNIDAS)



Principio de Igualdad de Trato y NO discriminación

*Todos los seres humanos nacen libres e **iguales** en dignidad y derechos y, dotados como están de razón y conciencia, deben comportarse fraternalmente los unos con los otros.*

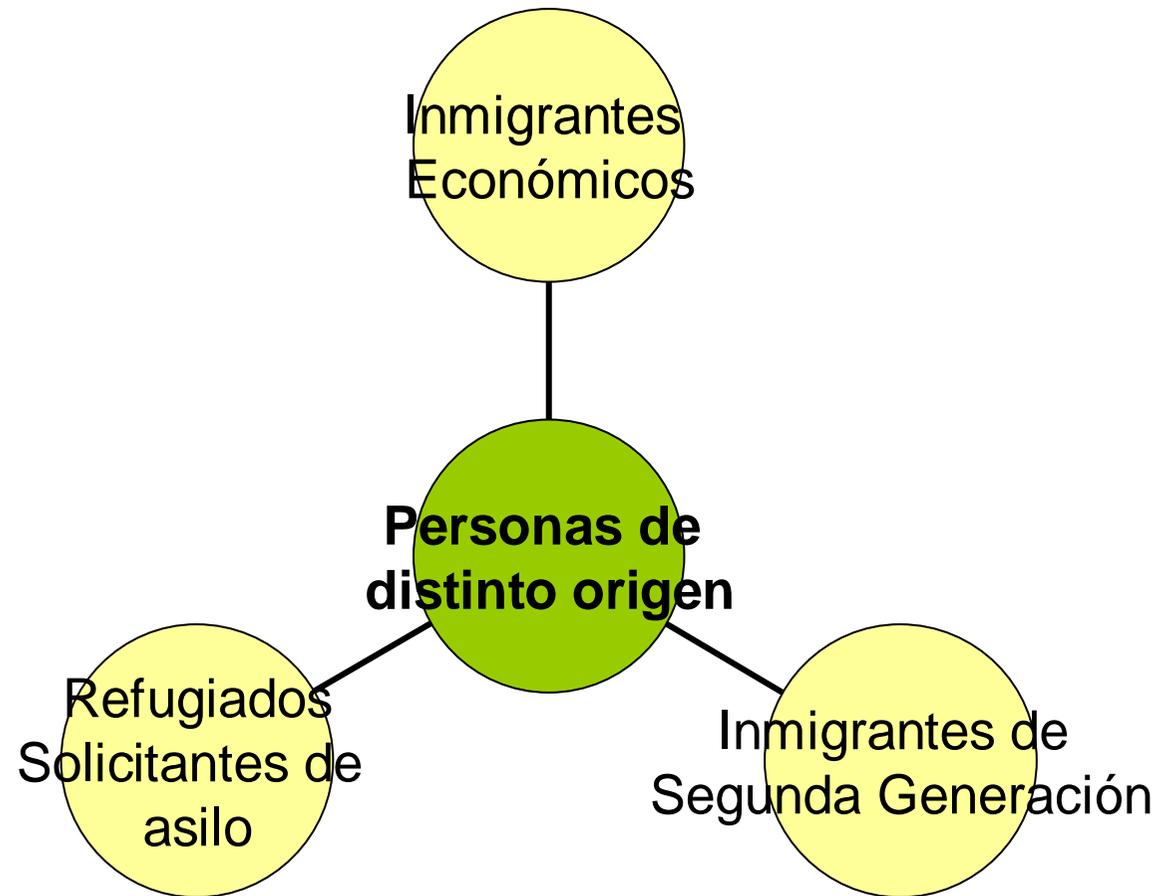
“Declaración Universal de Derechos Humanos 1948”

La **discriminación directa**, se da cuando una persona es tratada de manera menos favorable que otra, en una situación análoga. Ejemplo: anuncio de trabajo que dice “Absténgase persona con discapacidad”

La **discriminación indirecta** se da cuando una situación, una práctica o unas acciones, aparentemente neutros, sitúan a una persona en una situación de desventaja respecto a otras personas, sin una justificación objetiva, o un fin legítimo.



Tejido Social



Refugiados y Solicitantes de Asilo



De acuerdo con la **Convención de Ginebra sobre el Estatuto de los Refugiados**, un refugiado/a es una persona que se ha visto forzada a abandonar su país, dejando atrás “su vida”: familiares y red social, trabajo, estudios, casa, bienes, futuro y perspectivas. La salida del país, en muchas ocasiones, se produce de forma precipitada, por lo que no existe planificación o metas en el país de acogida.



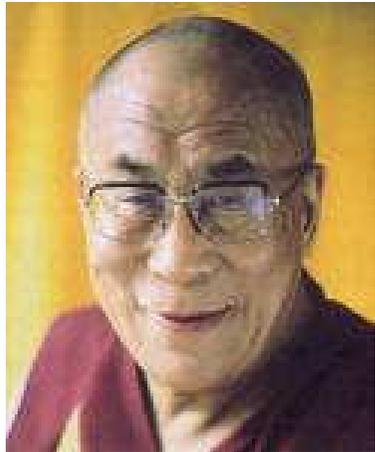


Michele Bachelet (Nacida en 1951).

Política chilena **refugiada** en Alemania Oriental entre 1975 y 1979. Entre 2005 y 2009 ha sido presidente de Chile

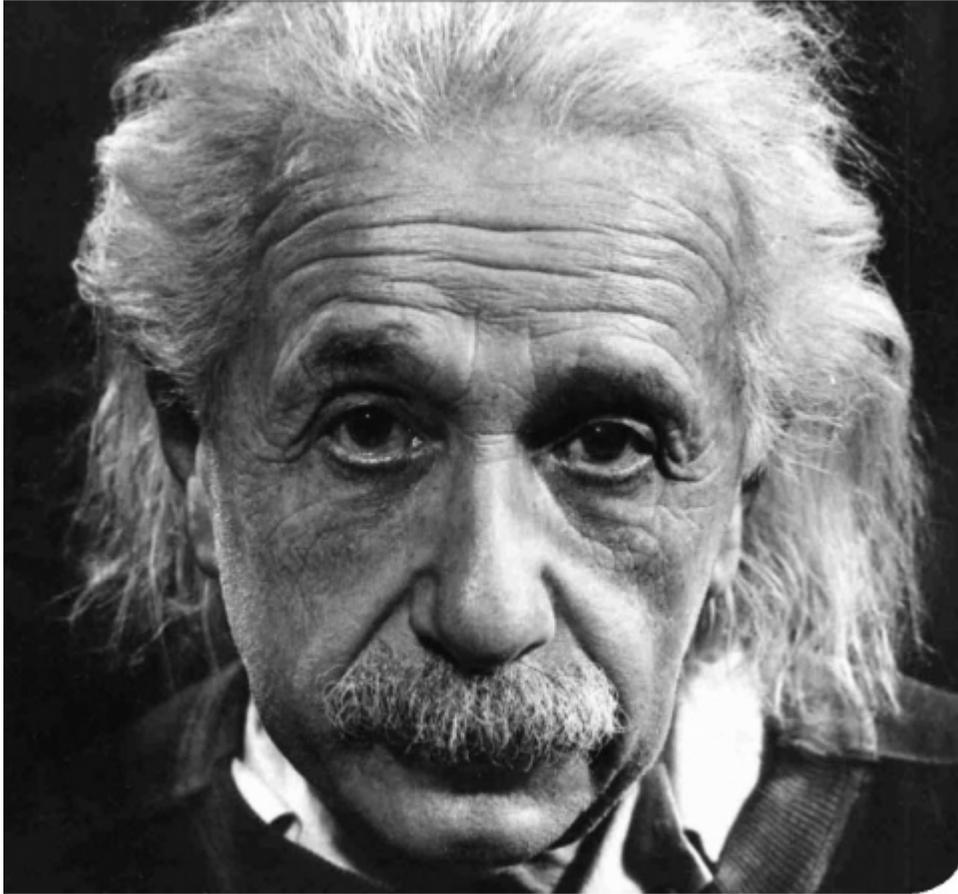


Tenzin Gyatso, Dalai Lama
(Nacido en 1935).



Líder espiritual y político tibetano **refugiado** en la India. En 1989 le fue concedido el Premio Nobel de la Paz por su constante uso de la no-violencia en la lucha de su gente para recuperar la libertad.





Albert Einstein
(1879-1955).

Físico alemán **refugiado** en Estados Unidos. Autor en 1905 de la Teoría de la Relatividad, es el científico más conocido y considerado más importante del siglo XX.



EL VALOR DE LA DIVERSIDAD



¿Qué significa una plantilla de trabajo más diversa?

DEFINICIÓN: La DIVERSIDAD enseña a los negocios a explotar las diferencias tanto en el mercado laboral como en la clientela a fin de mejorar la competitividad y poder hacer frente a los cambios

Una plantilla => inspirada en el PRINCIPIO DE DIVERSIDAD es aquella donde trabajan personas de distinto tipo, con características diferentes y que han sido **contratados en base a sus habilidades y competencias** para desempeñar un puesto de trabajo, y no en función de su aspecto, procedencia, etnia, raza, u otras características.

La falta de diversidad en una empresa => cuando no se manejan bien las **primera impresiones** y se busca una opción más segura: “alguien como yo”.



¿Qué beneficios aporta la Diversidad a la Empresa?

- >> Aumenta la satisfacción general de los Trabajadores
- >> Se identifican nuevas áreas de mercado
- >> Se encuentran los trabajadores idóneos para cubrir determinados perfiles
- >> Diversidad para paliar la crisis: mayor movilidad laboral de los trabajadores inmigrados



CONSULTA A EMPRESAS EUROPEAS JUNIO/JULIO 2005



RESUMEN: un mundo en permanente proceso de cambio

PROBLEMAS	APORTACIÓN DE LA DIVERSIDAD
<ul style="list-style-type: none">• Envejecimiento de la población	<ul style="list-style-type: none">• Acceso a nuevas fuentes de talento, “no tradicionales”
<ul style="list-style-type: none">• Menor número de jóvenes entran en el mercado de trabajo, y son cada vez más exigentes	<ul style="list-style-type: none">• Mayor satisfacción en el trabajo• Menor tasa de rotación y abandono
<ul style="list-style-type: none">• Acortamiento del ciclo de vida de los productos	<ul style="list-style-type: none">• Equipos de trabajo heterogéneos que aumentan la creatividad e innovación
<ul style="list-style-type: none">• Cambios sociales y demográficos	<ul style="list-style-type: none">• Apertura de nuevos mercados o nichos de mercado• Mejor servicio a los existentes



BUENAS PRÁCTICAS EN CUANTO AL ORIGEN RACIAL O ÉTNICO EN EL ÁMBITO LABORAL



La RSE en España

>> España es uno de los países del mundo que más informes GRI emite

>> GRI: *Global Reporting Initiative*

- utilizada por más de 1500 compañías en el mundo
- normas voluntarias que permiten a las compañías recorrer su propio trayecto hacia la total transparencia



Análisis de las empresas del IBEX 35 sobre Políticas de Igualdad

Conclusiones del análisis de los Informes de Sostenibilidad de las empresas del IBEX 35 sobre Políticas de Igualdad, 2007.



CONCLUSIONES del ANÁLISIS:

- >> muchas empresas acaban de aplicar Planes de Igualdad sobre Género o Discapacidad
- >> carácter voluntario de la RSE
- >> falta de cultura y tradición sobre la lucha contra la discriminación
- >> modelo organizativo empresarial tradicional

RETOS:

- en el momento actual de CAMBIO => compromiso firme de las empresas con una RSE que no busque sólo emitir informes, sino aplicar verdaderas políticas de responsabilidad social, que tengan un impacto real en la sociedad.
- Los expertos en RSE insisten => una adecuada estrategia de RSE debe incluir prácticas para garantizar la Igualdad de Oportunidades y la Diversidad en la empresa.



Modelo de protocolo propuesto=> basado en el modelo anglosajón

- Fase de planificación del proceso de selección
 - Descripción del puesto
 - Elaboración del anuncio de empleo
 - El formulario de solicitud exigido
- Proceso de selección
 - Pre-selección de candidatos
 - Tests de selección
 - Entrevistas de trabajo
- En el desarrollo del trabajo
 - Lenguaje que se utiliza en el trabajo
 - Formación y desarrollo
 - Procedimiento disciplinario

ANEXO I: MODELO DE POLÍTICA DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN CUANTO AL ORIGEN RACIAL Y ÉTNICO EN EL ÁMBITO LABORAL

_____ [Nombre de la Organización] se compromete a fomentar que en la organización se aproveche el talento, las habilidades, la experiencia y la diversidad de perspectivas culturales diferentes, existentes en una sociedad multiétnica, y que las personas sientan que son respetadas y valoradas pudiendo desarrollar sus capacidades con independencia de su raza, color, nacionalidad u origen étnico o nacional.

_____ [Nombre de la Organización] seguirá las recomendaciones y principios inspirados en la normativa internacional, europea y nacional sobre igualdad y no discriminación en la aplicación de sus políticas, procedimientos y prácticas de empleo.

Los objetivos de este protocolo/política son asegurar que:

- Ninguna persona sea objeto de discriminación por su raza, color, nacionalidad, u origen étnico; ninguna persona sea puesta en una situación de desventaja por condiciones, requisitos, criterios, procedimientos o prácticas que no pueden justificarse en términos no raciales; que se victimice a un trabajador por tomar acciones en contra de la discriminación o acoso racial; y que alguien sea incitado a discriminar, acosar o intimidar a otro por motivos raciales.
- La empresa fomente una conducta que no vulnere la dignidad de los trabajadores, ni cree un ambiente que les intimide o que les sea ofensivo o humillante.
- Las oportunidades para el empleo, formación y promoción interna estén totalmente abiertas a los candidatos de todos los grupos raciales.
- Los procesos de selección, promoción interna y formación, así como el acceso a beneficios sociales y servicios, se establezcan sobre bases de equidad y estén determinados únicamente por el mérito individual.

Esta política se aplica a todas las fases del procedimiento de empleo, desde el reclutamiento hasta el despido, afectando también a los derechos de los antiguos trabajadores.



*La Diversidad no se basa en lo diferente que somos,
sino en incluir las singularidades de cada uno*

OLA JOSEPH

Muchas gracias

