



Integración de la diversidad

Diversidad **Cultural**

Diversidad de **Género**

Diversidad **Generacional**

Diversidad **Funcional**

Medidas y **buenas prácticas en Pymes**



GESTIÓN DE LA **DIVERSIDAD EN PYMES**

¿POR QUÉ DEBO PREOCUPARME DE GESTIONAR LA DIVERSIDAD?

Porque es un **Derecho** recogido en la declaración Universal de los derechos Humanos y debemos de concienciarnos sobre el derecho a la igualdad y a la no discriminación basada en el género, raza, religión, o creencia, discapacidad, edad u orientación sexual, es ilegal en la Unión Europea.

Por **Reconocimiento**, las personas hacen una contribución positiva a la sociedad en su conjunto independientemente de su sexo, raza, o etnia, religión o creencias, discapacidad, edad, u orientación sexual.

Por **Respeto**, promocionando una sociedad más cohesionada.

¿CÓMO HACER DE MI EMPRESA UN LUGAR INCLUSIVO?

- *Definición y concepto de Diversidad
- *Nuestra Realidad
- *La Diversidad Corporativa
- *Beneficios de la Integración de la Diversidad



DEFINICIÓN Y CONCEPTO

Según la RAE el significado de diversidad es:

(Del lat. Diversitas, -atis).

1. f. Variedad, desemejanza, diferencia.
2. f. Abundancia, gran cantidad de varias cosas distintas

La diversidad es una realidad de la sociedad que nos rodea y hace referencia a factores físicos, intelectuales, geográficos y culturales que están en las personas, las empresas y la sociedad en general.

NUESTRA REALIDAD

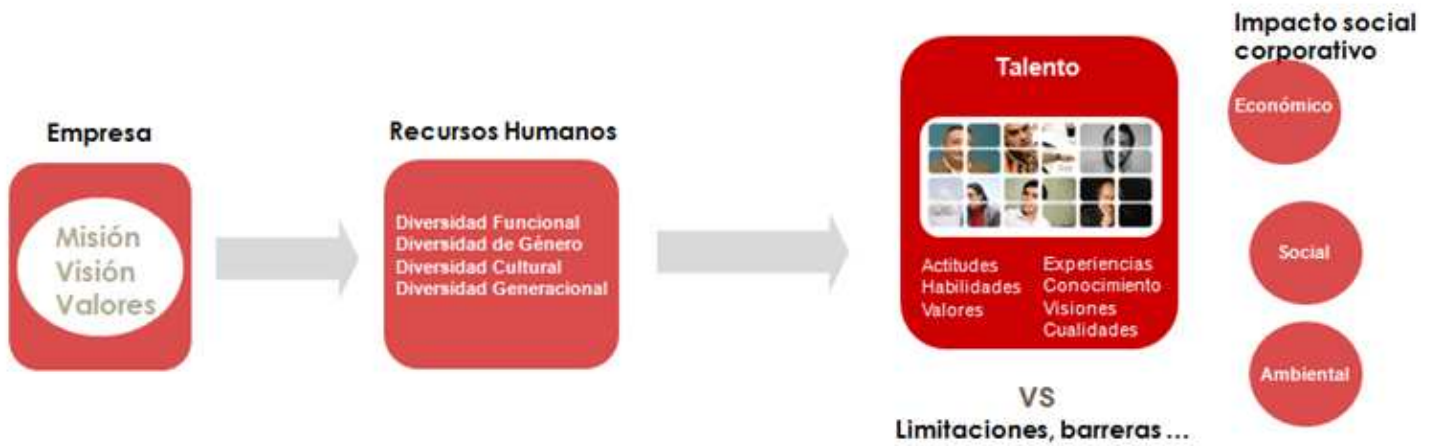
La realidad de los últimos años está condicionada por la globalización económica. Por la consiguiente movilidad de mercados y de personas y en especial por el desarrollo de las nuevas Tecnologías de la Comunicación (TIC).

Queda obsoleto la tradicional elección o separación entre: orientación a personas y orientación a resultados.

Los nuevos modelos de dirección tienen que permitir al personal de las organizaciones utilizar su identificación y sus competencias con éxito y de modo significativo, tanto a nivel interno (respeto a las personas con su historia y sus experiencias propias) como externo (reconocimiento de las peculiaridades de los mercados y las sociedades en las que operan las empresas).

DIVERSIDAD CORPORATIVA

TIPOS DE DIVERSIDAD EN EL CONTEXTO EMPRESARIAL



BENEFICIOS

Empleados/as: retención del talento, reducción del absentismo y rotación del personal, incremento de la satisfacción y el compromiso.

Procesos internos: incremento de la creatividad y de la capacidad de innovación, personas con perspectivas diversas aportan nuevas visiones sobre temas conocidos. Comunicación e integración en la organización, reducción de las tensiones y la conflictividad. Reducción de tiempos perdidos y eficiencia de la gestión.

Relaciones con el mercado clientes y proveedores: acceso a nuevos mercados. Flexibilidad, fortalecimiento del vínculo con el cliente y mejor comprensión de su problemática.

Mejora de la comunicación con proveedores: mejora de la imagen, de la marca y reputación corporativa. Reducción de costes y incremento de la productividad. Mejores resultados.



Áreas en la gestión de la diversidad

CULTURAL
GENERACIONAL
GÉNERO
FUNCIONAL



DIVERSIDAD CULTURAL

¿EN QUÉ CONSISTE?

***La diversidad Cultural** representa una variedad de diferencias entre personas, grupos, y territorios, lo que refleja la multiplicidad e interacción de culturas, religiones, lenguas y modos de vida que forman parte del patrimonio común de la humanidad.

***La gestión de la diversidad cultural** parte del reconocimientos de las diferencias culturales.

¿Qué compone la diversidad cultural?

***ETNIAS:** es un grupo étnico y está constituido por personas que comparten tanto una identidad histórica, cultural, lingüística y religiosa, también por su forma de vestir, forma de hablar y por cómo viven.

***LENGUA E IDIOMA:** no son lo mismo, La lengua es el sistema lingüístico que hace posible la comunicación entre los pueblos, y el idioma es la forma particular de comunicarse de los pueblos o de las naciones.

***RELIGIÓN:** la religión es, como el idioma, un fuerte vínculo social y distintivo de los grupos étnicos o entre naciones.

DATOS

| Ultimo Dato | 1 de enero de 2015 | 1 de enero de 2014 | Variación anual (en %) |
|----------------------|--------------------|--------------------|------------------------|
| Población Total | 46.600.949 | 46.771.341 | -0,4 |
| Población Extranjera | 4.718.864 | 5.023.487 | -6,1 |

El **10 %** de la población del territorio nacional Español es extranjera, según el Instituto Nacional de Estadística.



¿QUÉ ES LA CULTURA?

El filtro que permite interpretar la realidad

Hablar de cultura es hablar de **diversidad**, hablar de diversidad es hablar de **diferencias**. La cultura constituye el **patrimonio común de la humanidad** y debe de ser reconocido y consolidado en beneficio de las generaciones presentes y futuras. Determina **las ideas que modelan las emociones y razones**, las cuales guían el comportamiento y por tanto **estructuran la toma de decisiones**.

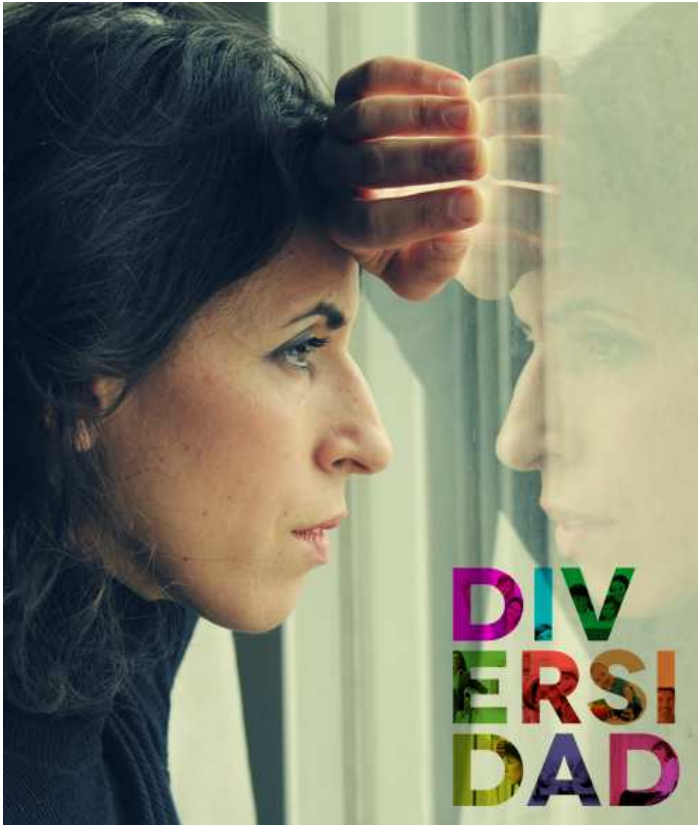
A nivel **macro**, la cultura nos proporciona un **elemento diferenciador**, ya que aporta diferencias entre grupos de seres humanos y a **nivel micro** nos proporciona un **elemento unificador**, agrupando a los miembros de una colectividad alrededor de un ingrediente común que convierte en similares a sus miembros.

Las nuevas circunstancias y realidad social han provocado un tránsito a un **paradigma plural y diverso** donde **explorar la diferencia** en lugar de tender a la uniformidad. Un proceso de crecimiento de todos los agentes sociales que requiere cambios estructurales, cambios que desembocan en un **funcionamiento horizontal** de las organizaciones.

NUEVA REALIDAD

La nueva realidad social exige una nueva concepción de la dirección de las organizaciones basado en:

- *Estructuras Descentralizadas
- *Delegación de responsabilidades
- *Derecho a intervenir por parte de los miembros en las decisiones relativas al lugar de trabajo.
- *Participación en los beneficios.
- *Diálogo entre representantes de los distintos intereses.



LA CULTURA ORGANIZATIVA

Es el conjunto de **actitudes, valores, objetivos, y prácticas** compartidas por una institución, organización o grupo.

Se forma como respuesta grupal a los problemas de **adaptación externa** (sociedad/mercado) y de **integración interna** (personas/trabajadores).

Es el **medio** para conseguir el fin u objetivo marcado por la **estrategia**.

La **RSE** pasa de tener un papel accesorio a uno más relevante estratégicamente, proporcionando una hoja de ruta de la organización y donde la creación de un **valor compartido** resulta una prioridad.

GESTIÓN DE LA DIVERSIDAD CULTURAL

*La gestión de la diversidad cultural se articula como respuesta al reto de la cultura empresarial u organizativa para comprender su papel en la construcción de empresas sostenibles que consigan adaptarse a los tiempos actuales.

*Las empresas son una parte esencial de la sociedad, considerándose el trabajo como una forma de socialización, que define y completa a cada persona.

*Las diferentes normativas legales (desde la carta de las Naciones Unidas, pasando por la declaración Universal de los Derechos Humanos, el Tratado de Ámsterdam, las Directivas Comunitarias, la Constitución Española, el Código Penal y el Estatuto de los Trabajadores) han articulado el énfasis en la prohibición de la discriminación y la garantía de trato justo en el acceso al empleo.

*La gestión de la diversidad da un paso más allá, en su esfuerzo de adaptación de las empresas a su medio social, tratando de fomentar la tolerancia a la diferencia a través de su puesta en valor y trascender los requisitos legales de obligado cumplimiento en la materia.

RAZONES POR LAS QUE GESTIONAR LA DIVERSIDAD CULTURAL

*Realidad económica y social: globalización.

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

*Eficacia y eficiencia en la gestión de recursos humanos.

*Innovación y creatividad.....



BENEFICIOS DE LA GESTIÓN DE LA DIVERSIDAD CULTURAL

Para las empresas:

- ✓ Fortalecimiento de la Cultura de la organización.
- ✓ Mejora de la reputación de la compañía.
- ✓ Contribución en la atracción y retención del talento.
- ✓ Incremento de la motivación, el compromiso, y por tanto de la eficacia de la plantilla.
- ✓ Aumento de la innovación y creatividad en toda la organización.

Para los trabajadores:

- ✓ Comunican más directa, sincera y responsablemente.
- ✓ Trabajan de forma más colaboradora, con un nuevo sentido de pertenencia.
- ✓ Capacidad de asumir riesgos apropiados.
- ✓ Demuestran responsabilidad por su trabajo y sentido de propiedad por las metas de la organización.
- ✓ Abrazan el éxito de la organización como si fuera suyo y exploran activamente posibilidades.

DIVERSIDAD CULTURAL: ECONOMÍA Y TRABAJO

La tasa de paro de los Españoles es del 22,39% y la de los inmigrantes es de 33,22% (INE, 4º trimestre 2014), este porcentaje supera en 11 puntos al de las personas de nacionalidad española.

El índice de retorno al país de origen ha aumentado de forma que compensa las entradas

Los salarios bajos los fijan los convenios colectivos y la estructura del mercado.

La fuerza de trabajo inmigrante ayuda a sostener el sistema de seguridad social:

Según el Instituto Nacional de Estadística, en los próximos 40 años la población con más de 64 años pasará del 18% al 32%, con lo cual el Estado calcula que seguirá necesitando mano de obra extranjera a partir de 2019 hasta 2040.

Las personas inmigrantes con su consumo ayudan también a reactivar la economía. Ésta funcionará si todas las personas pueden participar: trabajar, comprar, vender, etcétera.



NORMALIDAD EN LA INTEGRACIÓN DE LA DIVERSIDAD CULTURAL

La convivencia entre personas inmigrantes y españolas es un hecho que se ha ido normalizando.

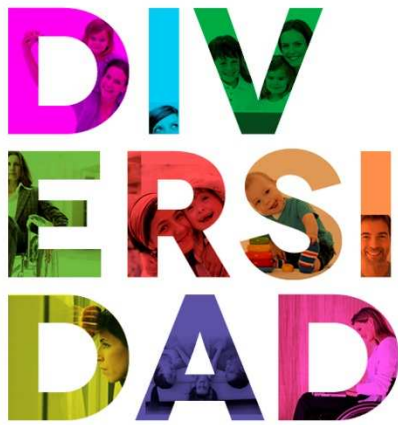
La **integración es tarea de dos**: la sociedad que acoge y de los que llegan. Es un proceso de complementación mutua que representa una oportunidad de riqueza económica, social y cultural para la sociedad en su conjunto.

- El 61% de mujeres inmigrantes y el 35% de los hombres han conformado parejas mixtas. Según la Encuesta Nacional de Inmigrantes 2007.
- Dos millones cien mil hogares españoles tienen al menos un miembro de origen extranjero. (Encuesta Nacional de Inmigrantes 2007).
- Las nacionalidades de inmigrantes más numerosas que no hablan español son: Rumanía (19,6%), Marruecos (15,65%), Reino Unido (5,60%) e Italia (4,42%).
- ¿Acaso son iguales las costumbres de Andalucía, Cataluña y Castilla? Lo importante para la integración no es que todos hagamos lo mismo sino que nos respetemos los unos a los otros.
- Todas las culturas tienen algo bueno que aportar y no debemos privarnos de la posibilidad de convertirnos en una sociedad mejor.

OPORTUNIDADES DE CRECIMIENTO

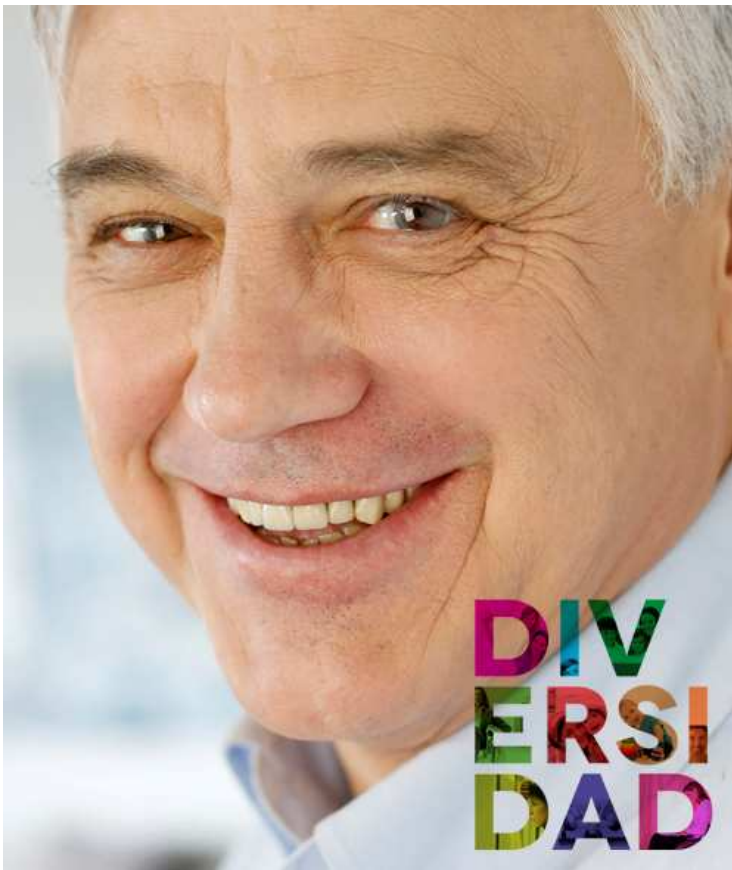
La gestión de la diversidad cultural implica ser capaz de reconocer las causas subyacentes a los posibles conflictos e intervenir implicando al equipo en solucionar posibles problemas con el apoyo necesario, y dándoles la capacidad para lidiar con potenciales retos futuros.

Por tanto, y como conclusión, podríamos decir que gestionar la diversidad (diferencia) nos pone en duda tanto a nivel personal como organizacional, y por eso suele ser a menudo una fuente de conflicto, pero bien analizado y entendido el fenómeno, es una fuente de crecimiento y enriquecimiento continuo, que puede dar como fruto enormes posibilidades y potencialidades que aprovechar a todos los niveles. De nuestro enfoque depende el éxito de la misión.



BUENAS PRÁCTICAS PARA INTEGRAR LA DIVERSIDAD CULTURAL.

- En aquellas empresas que dispongan de comedor, incorporar platos y especialidades de los países presentes en la plantilla.
- De la misma manera que muchas empresas felicitan la Navidad a sus trabajadores/as, pueden felicitar el Año Nuevo Chino o la Fiesta del Aid a las personas musulmanas.
- Muchos productos de merchandising pueden trasladar a clientes y proveedores la diversidad cultural presente en una empresa. Por ejemplo: un calendario que recoja festividades de diferentes países.
- Muchas empresas incluyen en su página web un mapa o una relación de países a los que llegan sus productos ¿Por qué no reservar un espacio para comunicar las diferentes procedencias de sus trabajadores/as?
- En memorias, informes anuales de actividad, resulta sencillo reservar un espacio para reflejar la diversidad cultural existente entre la plantilla de una empresa.
- En aquellas empresas que realicen actividades de convivencia entre sus trabajadoras/as, es muy fácil propiciar momentos que ayuden a que las diferencias culturales entre ellos/as se conozcan mejor (música, gastronomía, deportes...)
- Estos ejemplos tienen algo en común: no requieren grandes inversiones, ayudan a que los trabajadores/as se sientan reconocidos por parte de la empresa y esto refuerza sus vínculos tanto con sus compañeros/as como con la organización.



DIVERSIDAD GENERACIONAL

Es la confluencia en un mismo

Ámbito de personas con
Diferentes edades.

PODEMOS HABLAR DE DIFERENTES GENERACIONES

Baby Boomers (nacidos entre 1955-1970),

-constancia en el trabajo, fidelidad a la organización y jerarquía, aprecian la estabilidad.

Generación X (nacidos entre 1970-1981)

Compromiso ideológico, valoran la formación universitaria tradicional, utilizan nuevas tecnologías.

Generación Y (nacidos entre 1982-1994)

Movilidad laboral, buena formación, consumidores de tecnologías.

Generación Z (nacidos entre 1995-2000)

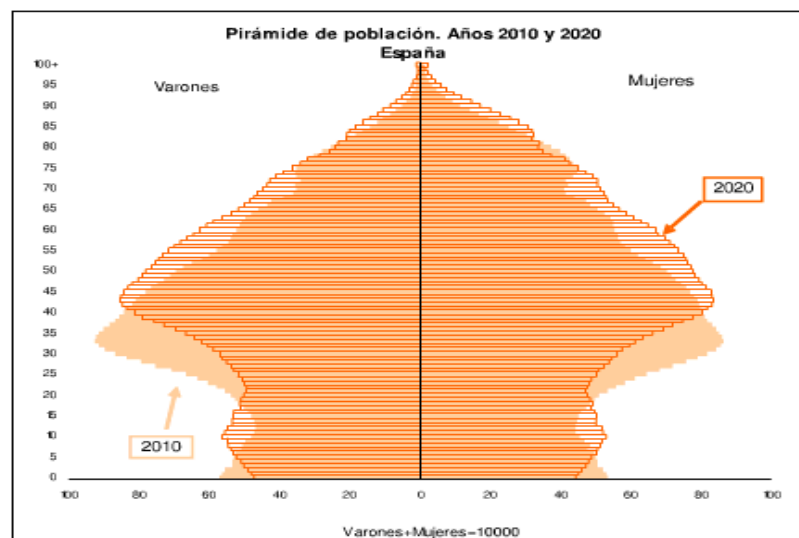
Cuestionan la formación, les gusta la autoformación

DIVERSIDAD

LA EDAD Y EL EMPLEO

Cambios en la población

Los cambios en la pirámide de población y la estructura de edad en los países desarrollados de manera general, son una realidad. A medida que los integrantes del *baby-boom* avanzan hacia la jubilación, se está produciendo una carencia de efectivos en las nuevas generaciones, carencia que resulta más apremiante en unos sectores que en otros. Esta situación muy próxima al pleno empleo tiene implicaciones relevantes para la gestión de la diversidad, en concreto, para la gestión de grupos diversos respecto a la edad.



Fuente: Proyección de Población a Corto Plazo 2.010-2.020.

Se evidencia una mayor dificultad en el acceso al empleo para los mayores de 45 años.



DATOS:

Los desempleados/as mayores de 45 años han crecido un 109% en la Comunidad Valenciana durante el último lustro.

A nivel nacional la tendencia es ascendente

DIVERSIDAD GENERACIONAL: TERMINOLOGÍA

EDADISMO

Hace referencia al mantenimiento de estereotipos o prejuicios hacia una persona únicamente por el hecho de ser mayor.

El edadismo ha sido señalado como una forma de discriminación de nuestra sociedad, tras el racismo y el sexismo, y es más característico de las sociedades occidentales desarrolladas.

| | Hombres | Mujeres | Total |
|------|---------|---------|---------|
| 2014 | 1.045,3 | 860,8 | 1.906,1 |
| 2013 | 1.028,5 | 848,3 | 1.876,8 |
| 2012 | 885,3 | 714,4 | 1.599,7 |
| 2011 | 709,9 | 588,5 | 1.298,4 |
| 2010 | 648,0 | 509,3 | 1.157,3 |
| 2009 | 502,4 | 429,9 | 932,3 |
| 2008 | 253,7 | 258,9 | 512,6 |
| 2007 | 187,8 | 234,2 | 422,0 |

Fuente: INE. Datos 1T 2007-2014. Unidad en miles

DIVERSIDAD GENERACIONAL: BARRERAS Y MITOS

- Idea de que las personas mayores de 45 años exigirán **contratos de trabajos más estables y mejor remunerados**.
- Falta de conocimiento de las nuevas **tecnologías y tendencias**.
- **Encaje con la cultura y valores de la empresa**. Se tiene miedo que profesionales que llevan años trabajando en la misma empresa y de la misma manera, tengan dificultades para adaptarse a un nuevo entorno, a una nueva manera de trabajo o a un nuevo equipo de personas.
- **Muchas veces se pone en duda el valor que puedan aportar los mayores de 45 años**, así como que tengan conocimientos actualizados, o que puedan adaptarse a lo que necesita la empresa.
- **Se presupone que las personas mayores de 45 años tiene menor motivación**, además se les presupone están menos dispuestos a aprender.



VENTAJAS

Mayor lealtad y compromiso:

- Menor índice de rotación en sus puestos de trabajo.
- Ahorro en tiempos de capacitación a largo plazo.
- Mayor fidelización y sentido de pertenencia.

Mayor compromiso social:

- Prácticas de Responsabilidad Social Empresaria (RSE).
- Las nuevas generaciones priorizan aquellas empresas que tienen conciencia social, tanto hacia adentro como hacia afuera de la compañía.

Experiencia laboral:

- Tienen un mejor nivel de manejo de situaciones.
- Mayor capacidad de resolución

Disponibilidad:

- Son personas que habitualmente tienen una estabilidad familiar que les permite tener mayor disposición y flexibilidad para su trabajo.

Confianza:

- Permite que muchas empresas opten por el mentoring ya que pueden formar, motivar y ayudar a compañeros recientemente incorporados o en su primera etapa profesional.



DIVERSIDAD DE GÉNERO

Responde a la perspectiva de género: la sociedad está construida desde una visión que tradicionalmente ha dominado lo masculino.

Lo “femenino” y lo “masculino” no son hechos naturales o biológicos, sino construcciones culturales. Hablamos de funciones, tareas a realizar, responsabilidad que asumir, todo ello lleva incluso a determinar que las mujeres no

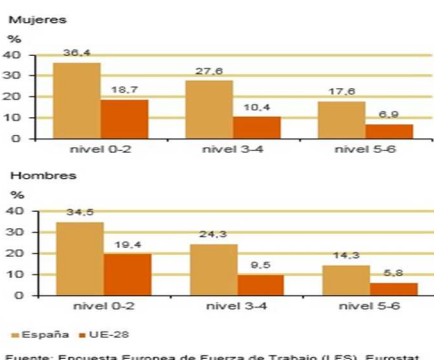
Qué entendemos por...

Sexo: Nos referimos a las diferencias biológicas (anatómicas y fisiológicas) entre hombres y mujeres. Son universales y coinciden en todo tiempo y cultura.

Género: Nos referimos a la construcción cultural que hace la sociedad a partir de las diferencias biológicas. Mediante esta construcción se adscribe cultural y socialmente aptitudes, roles sociales, actitudes diferenciadas para hombres y mujeres atribuidas en función de su sexo.

DIVERSIDAD DE GÉNERO Y DESEMPLEO

Tasa de desempleo según sexo y niveles educativos en España y en UE



Nivel 0-2: corresponde a preescolar, primaria y secundaria primera etapa.
 Nivel 3-4: corresponde a secundaria segunda etapa, postsecundaria no superior.
 Nivel 5-6: corresponde a primero y segundo ciclo de educación superior

DIVERSIDAD

DESEMPLEO Y MUJERES DIRECTIVAS

Inclusión de las mujeres directivas: Porcentaje de cargos directivos ocupados por hombres y mujeres por sector económico.



Fuente: Elaboración propia a partir del análisis del directorio de Actualidad Económica "Quién es quién", 2013.

² Fuente: Informa. "Las mujeres en los Consejos de Administración y organismos de decisión de las empresas españolas". Marzo 2013



Gráfico 4: Presencia de mujeres en los consejos de administración de las empresas del IBEX 35



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la CNMV e información corporativa de las empresas del IBEX 35.

DIVERSIDAD

Tal como demuestran los datos las mujeres no tiene la misma representación en el mercado laboral que los hombres. Y cuando la incorporación es a puestos de dirección la diferencia aún es más acusada, en todos los sectores de actividad la mujer se encuentra menos representada, **siendo el sector público y sanidad en los que comienza a tener mayor representatividad la mujer directiva**, posiblemente por el sistema de promoción por méritos y las facilidades para la conciliación. **Aunque siguen estando por debajo de la presencia de los hombres en cargos directivos.**

DIVERSIDAD DE GÉNERO, BARRERAS:

- **La división y asignación de roles sociales en función del género:** es uno de los factores que más influencia ha tenido en la configuración de la situación discriminatoria de la mujer en el mercado de trabajo.
- **La dificultad para conciliar:** la mujer sigue asumiendo mayor peso en las responsabilidades relacionadas con la familia y el hogar, esto unido a los horarios eternos vigentes en España y a la poca flexibilidad laboral da lugar a un obstáculo para la mujer.
- **Los sistemas de promoción no objetivos:** algunos estudios han puesto de manifiesto que las mujeres, a pesar de tener mejores evaluaciones en su desarrollo, está en peores posiciones para promocionar.
- **La cultura empresarial:** es una barrera invisible, poco definida y difíciles de gestionar, hacen referencia a los rasgos presentes en las culturas masculinizadas, que son habituales en los sectores industriales, pero que persisten en mayor o menor medida que persisten en mayor o menor medida en la mayoría de los sectores
- **El derecho a la participación en el mercado de trabajo,** para las mujeres lleva asociados **unos costes** no solo **económicos**, sino **también psicológicos**.



POLÍTICAS PARA LA IGUALDAD

Políticas de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en España

- Derecho para la Igualdad en España y Principio de Igualdad: Constitución de 1975.
- Desarrollo legislativo contra las desigualdades.
- Ley de Conciliación de la vida familiar y Laboral 1999.
- Ley Orgánica de medidas de protección integral contra la violencia de género 2004.

Políticas para la Igualdad a nivel Global

- Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres 3/2007 de 22 de Marzo. En la IV Conferencia Mundial de la Mujer 1995 (Beijing) Pekín: recomienda a los gobiernos y demás agentes integrar la perspectiva de género en todas las políticas y los programas para analizar sus consecuencias para las mujeres y los hombres, antes de tomar decisiones.

Transversalidad de género (Mainstreaming): Reorganización y mejora del desarrollo y de la evaluación de los procesos políticos para que se incorpore una perspectiva de la igualdad de género en todas las políticas, a todos los niveles y en todas las etapas, por los actores que participan normalmente en la adopción de las políticas.

QUÉ ENTEDEMOS POR...

- **Principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres.**

Supone la ausencia de toda discriminación por razón de sexo, ya sea directa o indirecta.

Es un principio informador del ordenamiento jurídico, que se integra en él y ha de observarse en la interpretación y la aplicación de las normas jurídicas.

- **Brecha de género:** hace referencia a las diferentes posiciones de hombres y mujeres y a la desigual distribución de recursos, acceso y poder en un determinado contexto. Entre las que podemos destacar:

Brecha digital de género: los hombres utilizan más las TIC's.

Brecha salarial de género: las mujeres en Europa, ganan un 17% menos que los hombres, en España llega al 22%

- **Composición equilibrada:** presencia de mujeres y hombres de forma que, en el conjunto a que se refiera, las personas de cada sexo no superen el 60%, ni sea menor 40%.

DIVERSIDAD

- **Acciones positivas:** medidas específicas a favor de las mujeres adoptadas por los poderes públicos con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional a la igualdad.

Son aplicables en tanto subsistan estas situaciones de desigualdad.

Han de ser razonables y proporcionales a cada caso.

Las personas físicas y jurídicas privadas también pueden adoptar este tipo de medidas en los términos que establece la ley (artículo 43 de la Ley Orgánica para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres).

- **Empoderamiento:** (Pekín, 1995), término utilizado para referirse al aumento de participación de las mujeres en los procesos de toma de decisiones y acceso al poder. Esto implica:

La toma de conciencia sobre la subordinación de las mujeres y el aumento de la confianza ("**Poder Propio**").

La organización autónoma para decidir sobre sus vidas y sobre el desarrollo que desean ("**Poder Con**").

La movilización para identificar los intereses de las mujeres y transformar las relaciones, estructuras e instituciones que les limitan y perpetúan su subordinación ("**Poder Para**").

- **Discriminación directa:** implica una causa visible de discriminación.

Se considera discriminación directa por razón de sexo la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable. Todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad.

La discriminación directa por razón de sexo, o por cualquier otra condición, está prohibida por la Ley.

Por ejemplo: salarios diferentes, despidos por embarazo, diferentes contratos, etc.

- **Discriminación indirecta:** consiste en un comportamiento aparentemente neutro pero con un resultado perjudicial para un colectivo, en este caso para las mujeres, y además carece de una causa suficiente, objetiva, razonable y justificada. Este tipo de discriminación puede ser difícil de detectar y para ello son necesarios estudios desde una perspectiva de género.

Por ejemplo: en el ámbito laboral podemos observar diferentes situaciones de discriminación indirecta cuando...

Se permite que los hombres y las mujeres se presenten a un puesto de trabajo para el cual sólo se seleccionarán sólo hombres o sólo mujeres. Los sueldos son iguales en una misma categoría pero se puede verificar que en las categorías peor remuneradas predominan las mujeres.



DIVERSIDAD DE GÉNERO; PLANES DE IGUALDAD

En el artículo 45 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, se establece que las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes legales de los trabajadores en la forma que se determine en la legislación laboral.

En el caso de las **empresas de más de 250 trabajadores**, deberán realizar la elaboración y aplicación de un plan de igualdad, este deberá ser asimismo objeto de negociación en la forma que se determine en la legislación laboral.

Sin perjuicio de enunciado anteriormente, las empresas deberán elaborar y aplicar un plan de igualdad cuando así se establezca en el convenio colectivo que sea aplicable, y en los términos previstos en el mismo.

La elaboración e implantación de planes de igualdad será voluntaria para las demás empresas, previa consulta a la representación legal de los trabajadores y trabajadoras.

Materias que debe contemplar un Plan de Igualdad:

Acceso al empleo: Ordenación de los tiempos de trabajo para facilitar la conciliación vida personal, laboral y familiar. Clasificación profesional, promoción y desarrollo de carrera, formación continua, retribución, acoso sexual y por razón de sexo, lenguaje y comunicación no sexista, salud Laboral.

Existen sanciones para las empresas que no cumplen los planes de igualdad:

Pueden perder automáticamente las ayudas, bonificaciones, y en general, los beneficios derivados de la aplicación de los programas de empleo. Si la infracción es muy grave, es decir, no elaborar o no aplicar el Plan de Igualdad, las multas pueden oscilar entre 6.251 euros y 187.515 euros.



DIVERSIDAD DE GÉNERO: TERMINOLOGÍA ADECUADA

La invisibilidad de la mujer en el lenguaje es evidente como ponemos de manifiesto en las líneas siguientes.

El sexismo lingüístico es el uso discriminatorio del lenguaje que se hace por razón de sexo. El lenguaje no es sexista en sí mismo, si lo es su utilización. Si se utiliza correctamente también puede contribuir a la igualdad y a la visibilidad de la mujer.

- Tratamiento discriminatorio de las mujeres a través del lenguaje.

Ejemplos: vinieron dos médicos y una mujer. A la fiesta asistieron los invitados y sus mujeres. El coche de papa.

Es necesario darse cuenta de dónde están los sesgos de nuestro pensamiento y como se vuelcan a través del lenguaje.

Para hacer un uso no sexista del lenguaje no hay fórmulas concretas o únicas.

Pautas a tener en cuenta:

- Corregir el enfoque androcéntrico de nuestra expresión.
- Nombrar correctamente a las mujeres y a los varones.
- Romper estereotipos.
- No utilizar el género femenino para descalificar.
- Evitar la utilización de la palabra "hombre" como universal.
- Crear referentes femeninos.
- No utilizar diferentes cualidades para mujeres (relacionadas con la estética) y para hombres relacionadas con el intelecto.
- No utilizar la palabra "mujer" cuando nos referimos a la población femenina.
- Utilizar genéricos reales / nombres colectivos.
- Utilización de abstractos.
- Uso de los dos géneros gramaticales.
- Evitar la utilización de la palabra "hombre" como universal.



DIVERSIDAD DE GÉNERO, ESTRATEGIA.

Entre las propuestas, se sugiere a las empresas y a las agencias de selección realizar una **descripción objetiva de los puestos** de trabajo para evitar requisitos innecesarios como edad y sexo, y así elegir al personal exclusivamente **en función de sus competencias técnicas, de aptitud y actitud**.

- Se emplaza a las empresas a estudiar el número de personas que forman la plantilla, desglosándola por género, edad, origen, discapacidad, etc; y consecuentemente adoptar medidas que permitan **reequilibrarla**, sin olvidar nunca el uso de un **lenguaje no discriminatorio**.
- Posibilidad de **flexibilizar la gestión del tiempo** de trabajo, en términos de horarios de entrada y salida, teletrabajo, comedores de empresa y vales para guarderías. Todo esto sin promover la "adicción al trabajo", ni reforzar a trabajadores que se excedan en sus horarios laborales.

BENEFICIOS DE LA INTEGRACIÓN DE GÉNERO

- **Atraer y retener el talento:** Cuando hay pocas mujeres en plantilla se está perdiendo talento. Hay perfiles que se buscan y no se encuentran porque los horarios y el tipo de trabajo hacen que las personas idóneas para esos puestos no quieran ocuparlos.
- **Equipos diversos deciden mejor:** Contratando a mujeres y a hombres, la empresa podrá competir mejor en unos mercados donde la búsqueda de valor diferencial es la fuente del beneficio.
- **Mujeres como compradoras:** el cliente siempre manda, diversos estudios de mercado demuestran que las mujeres son las que compran el 65% de los productos de consumo, además de que cada día ocupan más posiciones relacionadas con decisiones de compra en las empresas.
- **Presión de reguladores:** La propuesta de directiva comunitaria exige que en el año 2020 un 40% de los consejeros de compañías cotizadas sea del género menos representado, está haciendo que algunas compañías estén acelerando el ritmo de incorporación de mujeres a sus consejos.
- **Inversores y accionistas:** Los inversores están empezando a notar la falta de diversidad en los consejos de administración y los fondos de inversión están comenzando a cuestionar a los consejos poco equilibrados en términos de género.



DIVERSIDAD FUNCIONAL

Afectación a nivel físico, psíquico u orgánico que limita en el desempeño de alguna capacidad de las personas.

Es un término alternativo al de discapacidad, que ha comenzado a utilizarse en España por iniciativa de las personas afectadas. Pretende sustituir a otros, cuya Semántica puede considerarse peyorativa.

Según la Clasificación internacional del funcionamiento, de la discapacidad y de la salud (CIF 2001)

Es necesario aportar un lenguaje que permita describir el funcionamiento humano y la discapacidad como elementos importantes de la salud, utilizando para ello un **lenguaje positivo** y una **visión universal** de la discapacidad, en la que dichas problemáticas sean la resultante de la interacción de las características del individuo con el entorno y el contexto social.

Para alcanzar una **terminología igualitaria**, debemos centrar nuestra atención en "salvaguardar la sustantividad de la **persona** y el carácter adjetivo de la **discapacidad**".



TERMINOLOGÍA ADECUADA:

PERSONAS CON DISCAPACIDAD

Nunca como...

... **Discapacitados/as**. Porque las personas con discapacidad poseen capacidades diferentes, lo cual no quiere decir que no tengan capacidades (se da prioridad a la adjetivación frente a la sustantividad)

... **Inválidos/as o minusválidos/as**. Los juicios de valor fundados en la capacidad de las personas son subjetivos y carecen de rigor.

¿QUÉ ENTENDEMOS POR?...

Normalización es el principio en virtud del cual las personas con diversidad deben poder llevar una vida normal, accediendo a los mismos lugares, ámbitos, bienes y servicios que están a disposición de cualquier otra persona.

Integración Es la consecuencia del principio de normalización, es decir, el derecho de la persona con diversidad a participar en todos los ámbitos de la sociedad recibiendo el apoyo que necesitan en el marco de las estructuras comunes de educación, salud, empleo, ocio, cultura y servicios sociales, reconociéndoles los mismos derechos que el resto de la población.

Principales causas de la discapacidad:

- Enfermedades congénitas.
- Accidentes de tráfico. ←
- Accidentes y enfermedades laborales. ←
- Consumo de alcohol.
- Consumo de drogas.
- Uso de determinados productos químicos.
- Polución ambiental (aire o agua).
- Experimentos científicos.
- Guerras, catástrofes.
- Accidentes deportivos.
- Malnutrición.
- Enfermedades de la "civilización" (cardiovasculares). ←
- Enfermedades metabólicas.



CIFRAS SOBRE LA DISCAPACIDAD

40 millones de europeos padecen una discapacidad (15% de la población total de la UE)

En España, **4 millones** de personas presentan algún tipo de discapacidad (10% de la población total)

Marco jurídico

1. Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social

2. Principio General: Obligación de las empresas de 50 o más empleados a realizar una cuota de reserva del 2% de su plantilla a favor de trabajadores discapacitados.

3. Ley 23/2001 de Presupuestos Generales del Estado. Disposición Adicional Decimoséptima.

".....igualmente se entenderá que estarán incluidas en dicho cómputo los trabajadores minusválidos que se encuentran en cada momento prestando servicio en las empresas públicas o privadas, en virtud de los contratos de puesta a disposición que las mismas hayan celebrado con empresas de Trabajo Temporal."

4. R.D. 27/2000 (de Medidas Alternativas)

Ante la imposibilidad de cumplir la cuota del 2% proporciona, de forma excepcional, herramientas que sustituyen a dicha obligación.

5. R.D. 364/2005 de 20 de Abril que modifica el RD 27/2000 y la OM

Regula el procedimiento administrativo.

Los cambios afectan a plazos, procedimiento y competencias.



DISCAPACIDAD Y EMPLEO

Conviene diferenciar entre **discapacidad e incapacidad:**

- **El certificado de Discapacidad:** lo emite el Imsero u órgano de gobierno competente de la Comunidad Autónoma. Aquellas personas que tienen grado de discapacidad igual o mayor al 65% cobran una pensión contributiva o no contributiva en función de si han cotizado a la seguridad social en años anteriores. Esta pensión dejarán de percibirla cuando comiencen a trabajar y podrán solicitarla una vez hayan finalizado su relación laboral.

 - **Certificado de Incapacidad**, Expedido por la Seguridad Social.
 - **Incapacidad Temporal:** baja médica.
 - **Incapacidad Permanente:** se divide en:
 - Permanente Parcial, disminución de más del 33% de capacidad que no impida seguir desarrollando profesión habitual.
 - Permanente Total, Incapacidad que inhabilita para el desarrollo de la profesión habitual.
 - Permanente absoluta; Incapacidad que inhabilita para el desempeño de cualquier profesión.
- Gran Invalidez; Incapacidad que requiere la ayuda de otras personas para realizar funciones esenciales de la vida.

DISCAPACIDAD SENSORIAL

◆ Discapacidad sensorial visual:

CARACTERÍSTICAS:

Alteraciones:

En las funciones sensoriales visuales y en la percepción visual y/o en las estructuras oculares o del sistema nervioso relacionado con dicho sentido.



Limitaciones o restricciones:

En la ejecución y participación en actividades que precisen el uso de la vista.

FACTORES CONTEXTUALES:

Congénitos

Condiciones de salud durante el ciclo vital: Nacimiento/Desarrollo/Madurez

- Enfermedades infecciosas y endocrinas
- Parasitosis
- Tumores
- Trastornos en los órganos anexos al ojo

Accidentes

- Tóxicos
- Accidentes de impacto o presión

COMUNICACIÓN:

Comunicación telefónica: Imperceptible por teléfono.

Tener en cuenta aspectos ambientales como: Orientación espacial

Aspectos a tener en cuenta:

Generales:

- No ayudes sin antes preguntar si necesita ayuda y sin saber cómo debes hacerlo.



- No distraigas al perro guía; está trabajando.
- Identifícate y hazle saber que te diriges a ella (puedes tocarle el brazo para enfatizarlo).
- Háblale directamente y con el mismo tono de voz que a otra persona.
- No te preocupes por utilizar palabras como ver o mirar, ellos las utilizan de forma natural.

- Avisa a la persona con discapacidad visual de que te vas.
- Indícale aquellos detalles de las personas y del lugar en el que os encontráis. Ellos te lo agradecerán.
- Explica aquellos documentos escritos o imágenes que en una determinada circunstancia se utilicen como herramienta de comunicación.
- Para ayudarle a sentarse, únicamente dirige su mano al respaldo de la silla.
- Si te acepta como guía, coloca la mano de la persona en tu codo para que vaya acompañando tus movimientos.
- Avisa con tiempo la existencia de desniveles, obstáculos, suelos deslizantes, etc.
- En espacios por donde sólo pase una persona, colócate por delante con tu brazo hacia atrás para que pueda seguirte.
- Para indicar direcciones y distancias se lo más preciso posible.

Sociedad:

No excluyas de las actividades sociales o profesionales a las personas con discapacidad visual, deja que ellas decidan cómo quieren o pueden participar.

Laboral:

- Iluminación: se recomienda luz natural
- Mobiliario: muebles de colores con alto contraste, procurando crear guías tanto en el suelo como en las paredes. No cambiar los muebles con frecuencia de lugar y si esto ocurre avisar oportunamente. Las puertas y ventanas deben permanecer totalmente abiertas o cerradas, previo aviso.



- En escalones y desniveles: los límites deberán pintarse de color negro o amarillo con marcas rugosas.

- Sanitarios: incluir marcas de contraste para ubicar a la persona.

- Letreros: usar letras mayúsculas sin adornos (Arial), con un tamaño aproximado de 5 cm. y colocados a una altura no mayor de 1.80 m.

DISCAPACIDAD SENSORIAL AUDITIVA

CARACTERÍSTICAS:

Alteraciones:

En las funciones sensoriales auditivas o estructuras del oído o del sistema nervioso relacionados con dicho sentido.

Limitaciones o restricciones:

Limitaciones y restricciones: en la ejecución y participación en actividades de comunicación.

FACTORES CONTEXTUALES:

Congénitos o de nacimiento

- Malformaciones
- Complicaciones prematuras

Condiciones de salud durante el ciclo vital: Nacimiento/Desarrollo/Madurez

- Enfermedades congénitas asociadas
- Infecciones
- Efectos colaterales por antibióticos

Accidentes

- Traumatismos craneoencefálicos
- Traumas acústicos



CLASIFICACIÓN:

- Ligera Hipoacusia (16-25 dB)
- Leve Hipoacusia (26-40 dB)
- Sordera moderada (41-65dB)
- Sordera grave (66-95dB)
- Sordera profunda (+95dB)

Prelingüales: antes de la adquisición del lenguaje.

Perilingüales: durante la adquisición del lenguaje.

Postlingüales: después de la adquisición del lenguaje.

COMUNICACIÓN:

COMUNICACIÓN TELEFÓNICA:

- Con audífono: podría ser imperceptible por teléfono.
- Sin audífono: descartada la entrevista telefónica

Tener en cuenta aspectos ambientales como:

- Lectura labial
- Escucha lateral o por la espalda

Aspectos a tener en cuenta:

- Lectura labial
- Restos auditivo
- Cuando te hablan por la espalda, entiendes lo que te dicen
- ¿Puedes atender el teléfono?

Generales:

Una persona sorda no es necesariamente muda por ello no es correcto referirse a ellos como sordomudos.



Lectura labial:

- Habla directamente a la persona, no desde un lateral o desde atrás, haz que tu boca sea visible.
- No sostener objetos o poner las manos en tu boca
- Usar bigote dificulta la lectura labial
- Evitar oscuridad o contraluces

COMUNICACIÓN:

- Si quieres dirigirte a una persona sorda que no te estuviera prestando atención, haz un gesto o tócala levemente en el brazo.
- Habla pronunciando bien las palabras a tu velocidad y tono normal a no ser que te soliciten que lo cambies.
- No exageres tu pronunciación.
- Haz uso de la expresión corporal (gestos, expresiones faciales, movimientos corporales,...).
- Durante la conversación mantén el contacto visual. Desviar la mirada puede interpretarse como final de la conversación.
- Si no has comprendido, no temas pedir que te lo repita.
- Si no consigieras comunicarte utilizando todo esto, utiliza tarjetas.
- Lo importante es que se produzca la comunicación.
- Si la persona sorda tiene intérprete, dirígete a ella y no al intérprete.
- Si notas que tiene dificultad para expresarse, ayúdala mediante preguntas (Sí/No).



DISCAPACIDAD FÍSICA.

CARACTERÍSTICAS:

Alteraciones

En las funciones neuromusculares y esqueléticas y/o en las estructuras del sistema nervioso relacionadas con el movimiento.

Estas alteraciones provocan trastornos motores o neuromotores.

Limitaciones o restricciones:

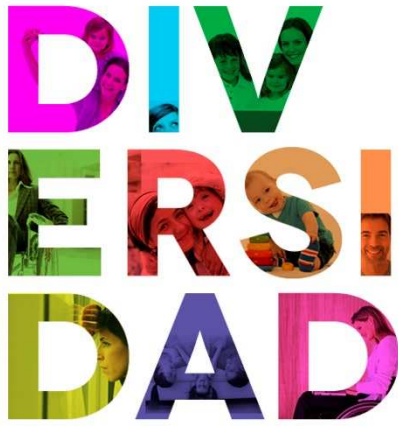
Dificulta o imposibilita la movilidad funcional de una o varias partes del cuerpo.

- Desplazamientos
- Saltos
- Giros
- Lanzamientos

FACTORES CONTEXTUALES:

1. Congénitos o de nacimiento

- Malformaciones
- Espina Bífida



2. Condiciones de salud durante el ciclo vital: Nacimiento/Desarrollo/Madurez

- Trastorno del aparato locomotor
- Trastorno del Sistema Nervioso
- Trastornos degenerativos
- Infecciones
- Tumores

3. Accidentes

- Amputaciones
- Parálisis o paresia
- Quemaduras

COMUNICACIÓN:

Comunicación telefónica:

Puede afectarle al habla.

Otro tipo de afectación: imperceptible por teléfono.

Tener en cuenta aspectos ambientales como:

Movilidad

Lenguaje

Entrevista de selección:

Habla (forzar las cuerdas vocales de forma continua).

Postura (no puede permanecer sentado / de pie de forma estática más de 1 hora)

Movimientos (no puede realizar el movimiento de rotación de la muñeca,...)

Repeticiones (realizar movimientos repetitivos de manos y brazos,...)

Baremo de movilidad reducida (necesidad de plaza de aparcamiento)



Aspectos a tener en cuenta:

Generales

Antes de ayudar pregunta si necesita ayuda

Comunicación:

Si vas a conversar mucho tiempo con una persona con discapacidad física, adáptate a sus dimensiones espaciales y temporales.

No fijas la mirada en su discapacidad

Orienta a la persona hacia la conversación

Dirígete directamente a la persona con discapacidad y no a su acompañante.

Espacio corporal:

Las muletas, sillas de ruedas, prótesis y demás productos ortopédicos forman parte del espacio corporal de la persona con discapacidad, no lo invadas si no tienes confianza.

No muevas la silla de ruedas, muletas y prótesis sin antes pedir permiso (no son objetos, son parte de las personas)

Desplazamientos:

Si ayudas a una persona con discapacidad en su desplazamiento, hazlo con cuidado, presta atención sin atropellar a las personas que caminan por delante.

Subir escalones: apoyando las ruedas traseras en el escalón y elevando las delanteras.

Bajar escalones: eleva las ruedas delanteras y haz fuerza hacia el escalón con las traseras evitando el impacto.

Deja que la persona con discapacidad marque el ritmo.

Si usa muletas, ayuda a transportar objetos.



Laboral:

Cuando el trabajador usa silla de ruedas, la empresa requiere de adecuaciones arquitectónicas como rampas de acceso, barras paralelas en pasillos y aseos adaptados.

DISCAPACIDAD ORGÁNICA.

CARACTERÍSTICAS:

Alteraciones:

En las funciones orgánicas (locomotor (muscular y óseo), respiratorio, digestivo, excretor, circulatorio, endocrino, nervioso y reproductor) o en las estructuras del sistema orgánico.

Limitaciones o restricciones:

Específicas para cada tipo de alteración o trastorno

FACTORES CONTEXTUALES:

Congénitos o genéticos

Condiciones de salud durante el ciclo vital: Nacimiento/Desarrollo/Madurez

- Hábitos: dietas, horas de sueño y descanso, higiene.

- Factores ambientales

Transmisiones microbianas

Psicosociales: Estrés

Accidentes



COMUNICACIÓN:

Horario de comidas.

Acudir al baño.

Necesidades especiales según el tipo de dolencia que tenga la persona

DISCAPACIDAD PSÍQUICA.

CARACTERÍSTICAS:

Alteraciones:

En las funciones relacionadas con la conducta adaptativa o de relación y las facultades mentales y/o en las estructuras neurológicas.

Limitaciones o restricciones:

Limitaciones y restricciones: encuentran limitaciones para hacer frente a las demandas de la vida diaria, en la participación social y en el trabajo, pudiendo tener necesidad de apoyo o comprensión en su tarea para tener mayor autonomía.

Mitos:

Son violentos e inestables. Son un riesgo para la seguridad. Son menos inteligentes No toman decisiones razonables.

Signos precoces de alerta:

Cambios de Humor; Cambios sensoriales; Cambios en la actividad; Cambios en el comportamiento social; Cambios en las relaciones con la familia ; Cambios en el colegio o en el trabajo; Cambios en la conducta; Cambios en el aspecto.



FACTORES CONTEXTUALES:

Congénitos o genéticos

Condiciones de salud durante el ciclo vital:

- Según la interacción de factores personales y ambientales
- Según el grado de Vulnerabilidad bajo
- Agentes Estresares

Clasificación:

Trastornos orgánicos

Trastornos Neuróticos (afectan a la percepción de sí mismo)

Trastornos Psicóticos (pérdida de contacto con la realidad)

Trastornos funcionales

COMUNICACIÓN:

Comunicación telefónica: Reacción lenta, coherencia en las respuestas, preguntas o respuestas fuera del contexto de la conversación.

Tener en cuenta aspectos ambientales como: Orientación, Tiempos de reacción, Coherencia en las respuestas.

Aspectos a tener en cuenta:

Hacer preguntas dirigidas a recabar información acerca de su personalidad, su actividad diaria su comportamiento social, su familia, si tiene o no tiene conciencia de enfermedad.

- ¿Cómo te defines? ¿Cómo es tu carácter?
- Sensibilidad a ruidos, voces o luz
- Periodos de sueño
- Relaciones sociales / ocio (amigos, hobbies...)



- Relaciones familiares
- Medicación
- Seguimiento psiquiátrico
- Tener contacto ocular y mirada franca, permite a la persona sentirse aceptada y reconocida
- Mira a los ojos, piensa y cree en lo que expresas, para que haya consistencia entre actitud y palabra.

- Su menor expresividad o apariencia distante, no quiere decir falta de comprensión o entendimiento, sino lentitud de respuesta o estructuración de la frase.

- En todo caso, habla claro, transmitiendo el mensaje con frases cortas y precisas.

- Aunque parezcan tener tendencia a soledad, son contrarias a la misma deseando tener amigos y vida social.

Laboral:

- Desecha estereotipos, centrándote en la persona con sus características individuales.

- Puede que presente un ritmo de trabajo diferente.

- Respeta su estilo a la hora de hablar y de comportarse.

- Procura ayudarle y orientarle en sus elecciones y tomas de decisión.

- Potencia las habilidades y tareas que sean sus puntos fuertes, esto incrementará su seguridad y sus resultados.

- Favorezca oportunidades para la interacción y relaciones sociales.



DISCAPACIDAD INTELECTUAL.

CONCEPTO:

Se refiere a limitaciones sustanciales en el funcionamiento actual.

Se caracteriza por un funcionamiento intelectual significativamente inferior a la media, que coexiste junto a limitaciones en dos o más de las siguientes áreas de habilidades de adaptación:

- Comunicación
- Cuidado propio
- Vida en el hogar
- Habilidades sociales
- Uso de la comunidad
- Contenidos escolares funcionales
- Ocio y trabajo

Se ha de manifestar antes de los 18 años de edad.

CARACTERÍSTICAS:

Alteraciones:

En la función intelectual significativamente por debajo del promedio y de la conducta adaptativa (habilidades conceptuales, sociales y prácticas)

La inteligencia es una capacidad mental que incluye: razonamiento, planificación, solución de problemas, pensamiento abstracto, comprensión de ideas complejas, rapidez de aprendizaje, etc.

Limitaciones o restricciones:

Se manifiestan en habilidades adaptativas (conceptuales, sociales y prácticas)



FACTORES CONTEXTUALES:

- Prenatales
 - Desnutrición materna
 - Efectos colaterales de medicamentos
 - Enfermedades infecciosas
 - Alteraciones cromosómicas

- Perinatales
 - Traumas en el parto
 - Oxigenación cerebral insuficiente
 - Condición de prematuro
 - Incompatibilidad sanguínea madre-hijo
 -

- Postnatales
 - Desnutrición/deshidratación graves
 - Infecciones
 - Carencia de estimulación global
 - Accidentes

COMUNICACIÓN:

Comunicación telefónica: Tiempo de reacción más lento.

Tener en cuenta aspectos ambientales como: Tiempos de reacción, Incomprensión de lenguaje / expresiones.

Preguntas tipo:

- ¿Qué tal te manejas en transporte público?
- ¿Sabes llegar tú sólo desde tu casa hasta aquí?
- ¿Qué opina la familia de que te pongas a trabajar?
- ¿Has tenido profesores de apoyo cuando estudiabas?
- ¿Qué asignaturas eran las que más te gustaban?



Aspectos a tener en cuenta:

- Actúa con naturalidad. Si tratas con un adulto, trátale como a un adulto.
- Evita conductas de sobreprotección y déjales que hagan todo lo que puedan.
- Facilitar su relación con las personas.
- Las personas con discapacidad intelectual necesitan más tiempo para entender y aprender las cosas, sin embargo pueden adquirir muchas habilidades intelectuales y sociales. Ten paciencia.
- Las personas con discapacidad intelectual son cariñosas, entra en contacto con ellas y dales confianza.

Laboral:

- Las personas con discapacidad intelectual aprenden más lentamente pero, una vez aprendida la tarea la realizan con calidad y productividad.
- Pueden presentar problemas para comprender y expresar información a través de la palabra hablada o escrita, sobre todo en el lenguaje abstracto.
- Requieren de indicaciones con lenguaje claro y conciso.
- Es imprescindible darles a conocer con precisión las normas laborales.
- En ocasiones tienen dificultad para establecer juicios, tomar decisiones y resolver problemas en situaciones nuevas.
- Con frecuencia afirman haber entendido las instrucciones, aunque no las comprendan del todo, por lo cual es necesario cerciorarse.
- En cuanto a la comprensión de situaciones sociales sutiles, es necesario explicarles las normas implícitas y especificarles los momentos y la forma como se espera que se comporten.
- Requieren de apoyo para expresar y defender sus puntos de vista.
- Pueden ser fácilmente manejables, por lo que pueden imitar a otros o involucrarse en actividades por invitación de otros.



El Apoyo en el equipo:

Con los apoyos adecuados el funcionamiento de toda persona generalmente mejora, en el inicio del trabajo, en el transcurso y a partir de su madurez en el puesto de trabajo. Esto conlleva el hecho de que la condición de discapacidad intelectual no es una condición estática, ni es necesariamente un sello permanente en las personas.

El apoyo debe gestionarse en el equipo de trabajo, y es conveniente que lo pueda ofrecer una persona del entorno de trabajo que tenga la capacidad de empalmar con el trabajador que tiene la discapacidad intelectual.

Cuando un trabajador con certificado de discapacidad entra en una organización debe de ser informado de las funciones del puesto, del salario, horario, del tipo de contrato y beneficios que puede tener y también de las obligaciones que contrae en ese momento, y de las sanciones que puede tener en el incumplimiento del mismo.

El trato recibido debe de ser igualitario, no discriminatorio con respecto al resto de trabajadores sin olvidar que por encima de todo es una persona y debe de ser considerada como tal.



MANUAL DE BUENAS PRÁCTICAS

El valor de la persona:

Las personas con discapacidad son personas como las demás. Tienen valor y dignidad por ser personas. Son seres humanos con sus capacidades y sus limitaciones, tan valiosos como cualquier otro ser humano.

Todas las personas con discapacidad intelectual serán respetadas por la sociedad.

Las personas cambian, evolucionan con el tiempo.

Al crecer y hacernos mayores todos tenemos nuevas necesidades, ideas, deseos y creencias.

Todos queremos tener calidad de vida, es decir, queremos tener una vida digna y buena.

Es importante y necesario dar refuerzo a las acciones llevadas a cabo de forma favorable y autónoma. Una competencia funcional es una actividad que alguien más debería hacer por y para la persona si ella no pudiera hacer la tarea.

EN LA ENTREVISTA GRUPAL

Cuando establezcamos una dinámica de evaluación para personas con diversidad funcional que van a interactuar con personas sin diversidad, debemos conocer con antelación las limitaciones que puedan presentar las personas con diversidad, y analizar la conveniencia de su participación, con el fin de que no quede tras la dinámica ningún sentimiento de frustración debido a su participación.

En el caso de facilitar información escrita la letra debe de ser lo suficientemente grande para facilitar su lectura.



- No preguntar en la dinámica por la discapacidad.
- Dinámicas con discapacidad física, orgánica y sensorial visual, previo conocimiento de la persona con diversidad.
- **Discapacidad sensorial auditiva:** es difícil apoyarse en la lectura labial.
- **Discapacidad psíquica:** puede provocarles ansiedad.
- **Discapacidad intelectual:** se retraen, no encuentran el momento de intervenir.

EN EL PASE DE PRUEBAS DE EVALUACIÓN

Deberemos conocer las necesidades personales de sus participantes con diversidad funcional para en caso de ser necesario realizar las adaptaciones oportunas.

Contratación

Debe de existir una Implicación Interdepartamental de todos/as los/as responsables de la incorporación de la persona que se va a integrar en el nuevo equipo, siendo los departamentos que están implicados los siguientes:

- Departamento de Prevención de Riesgos Laborales.
- Área Responsables de Gestión.
- Área de Responsable de Selección/ Coordinador/a de Servicio.
- Servicio donde se produce la incorporación.

| Análisis de Puesto | - | Selección | - | Contratación | - | Seguimiento |
|--------------------|---|-----------|---|--------------|---|-------------|
| ⊥ | | ⊥ | | ⊥ | | ⊥ |
| PRL + RRHH + X | | RRHH + X | | RRL + PRL | | RRHH + X |



Implicación Interdepartamental:

- Departamento de RRHH: función de reclutar, seleccionar y canalizar la información con el departamento donde se vaya a incorporar un trabajador para garantizar un correcto seguimiento.

Intervienen en:

- **Análisis de Puesto:** valorando las funciones del puesto y las competencias necesarias para el desarrollo del mismo.
- **Fase de Selección:** reclutamiento, selección y presentación del candidato.
- **Fase de Seguimiento:** canalizando la información y valorando las necesidades formativas para el correcto desempeño del puesto de trabajo.
- Área donde se realice la incorporación: el responsable del departamento, velará por el desempeño, adaptación y el desarrollo en el puesto de trabajo.

Interviene en:

- **Análisis de Puesto:** valoración de las funciones principales y secundarias, posibilidad de flexibilizar funciones ...
- **Fase de Selección:** valoración de los candidatos presentados desde RRHH.
- **Fase de Seguimiento:** gestión de las posibles incidencias que se puedan producir.

Es clave, para garantizar que el candidato se incorpora con todas las garantías, que todas las personas responsables de los departamentos implicados estén coordinados.

Departamento de Prevención de Riesgos Laborales: según el art.25.1 LPRL: Protección de trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos que obligue a la empresa a garantizar de manera específica la protección de los trabajadores con discapacidad y deberán tener en cuenta la discapacidad en las evaluaciones de riesgos y, en función de estas, adaptar las medidas preventivas y de protección necesarias.



Intervienen en:

- **Análisis de Puesto** valorando la adaptabilidad del puesto de trabajo.
- **Contratación**, implantación de las ayudas técnicas necesarias para el desarrollo normalizado del puesto de trabajo

- Responsable de Gestión encargado de valorar:
 - **Bonificaciones y tipos de contrato** ([indefinido](#) para personas con discapacidad, [temporal](#) de fomento de empleo para personas con discapacidad, para la formación de personas con discapacidad, en prácticas para personas con discapacidad, [Transformación](#) de contratos formativos y temporales para el fomento del empleo de personas con discapacidad en indefinidos con bonificación.

Intervienen en:

- **Contratación**: gestionando el tipo de contrato y las bonificaciones y subvenciones que les corresponden.

Seguimiento

Es la única vía para asegurar la sostenibilidad de la integración.

- Hay que establecer **canales adecuados** para que fluya cualquier tipo de comunicación relevante al candidato y a la empresa
- Hay que transmitir la importancia de gestionar posibles situaciones y necesidades en el momento adecuado.

DIVERSIDAD

- Estos seguimientos se suelen realizar en diversas fases con tiempos no definidos, dependerá de las categorías profesionales, tipos de discapacidades y *las adecuaciones al puesto de Trabajo*

Conclusiones:

- No hay puestos específicos para personas con discapacidad. Hay candidatos con discapacidad que por su formación, su experiencia y sus competencias pueden trabajar en un puesto de trabajo concreto.
- Valoramos las CAPACIDADES. No valoramos lo que no pueden hacer.
- La Responsabilidad Social Corporativa de Helados Nestlé es la suma de las Personas Socialmente Responsables que trabajan aquí.



Medidas y buenas prácticas en PYMES



¿POR DÓNDE DEBEN EMPEZAR LAS EMPRESAS?

Existen tres motivaciones para llevar a cabo políticas de gestión de la diversidad:

- 1.- El cumplimiento de las obligaciones legales.
- 2.- Argumentos éticos o morales, en conexión con las políticas de responsabilidad social.
- 3.- Razones estratégicas o de negocio: entre ellas destaca la inevitabilidad de los cambios demográficos y su efecto en clientes y en el mercado laboral.

A la hora de diseñar políticas de gestión de la diversidad generalmente las empresas atraviesan las siguientes fases:

Toma de conciencia de la existencia de la diversidad, se llevan a cabo adaptaciones en el procedimiento de la puesta en marcha.

Dar su espacio para incluir la diversidad: concienciar a la plantilla y realizar los cambios internos oportunos.

Partir del principio de no discriminación para después poder insertar la diversidad.

El eje vertebrador en la empresa será **la persona y la igualdad de oportunidades**.

La educación la formación, y la sensibilización son la clave en la gestión de la diversidad.

La utilización del lenguaje adecuado; no sexista

Darnos cuenta de la normalización a través del lenguaje: ejemplo: vinieron dos médicos y una mujer.

El debate sobre la diversidad está transversalmente recorrido por la cuestión de la desigualdad social.

- Partir del principio de no discriminación para después poder insertar la diversidad.
- El eje vertebrador en la empresa será la persona y la igualdad de oportunidades.
- La educación la formación, y la sensibilización son la clave en la gestión de la diversidad.
- La utilización del lenguaje adecuado; no sexista



- Darnos cuenta de la normalización a través del lenguaje: ejemplo: vinieron dos médicos y una mujer.
- El debate sobre la diversidad está transversalmente recorrido por la cuestión de la desigualdad social.

Quien debe de tomar la iniciativa de llevar a cabo la Gestión de la Diversidad es la dirección de la empresa, implicándose en su dirección y diseño.

Identificar la gestión de la diversidad como un objetivo a corto plazo.

Difundir la idea de que la Gestión de la Diversidad necesita la participación de todos sus equipos, muy especialmente las personas que tengan cargos intermedios, que deberán contar con formación específica para poder transmitir esos valores a las personas de la organización.

Ello supone **un cambio de mentalidad en la Cultura Organizativa.**

Las empresas ocupan un lugar referente ante la sociedad, son las pioneras en la consecución de los avances que luego repercuten en la sociedad, por ello las empresas **deben de adaptarse** y realizar los ajustes oportunos **para poder competir y ser sostenibles.**

La gestión de la Diversidad es uno de los retos más importantes de los **departamentos de RRHH** en las empresas.



PLAN DE INTEGRACIÓN

La inclusión de la diversidad es una decisión y una responsabilidad de toda la empresa, por lo tanto, toda la compañía tiene que estar implicada.

En la búsqueda del objetivo de inclusión de la diversidad, desarrollaremos el Plan de Integración compuesto por diferentes fases:

ÁREAS DE TRABAJO

1. Selección

- Análisis de puestos basados en la valoración de la adaptabilidad.
- Realizar ofertas no excluyentes, basadas en competencias
- Seleccionar en base a las capacidades de las personas
- Formar al personal de selección en materia de diversidad.

2. Reclutamiento

En la fase de reclutamiento podemos contar con fuentes que están dedicadas a la atención de personas con discapacidad, mayores de 45 años, mujeres víctimas y/o con cargas familiares no compartidas, personas extranjeras... entre las que se encuentra la Fundación Adecco.

3. Contratación

- Mantener transparencia en la política de regulación de empleo y despidos.
- Evaluar los procesos de regulación y despidos para evitar cualquier tipo de discriminación.
- Mantener igualdad en el tipo de contrato y remuneración para las mismas funciones.
- Bonificaciones fiscales a la contratación.

4. Seguimiento

El seguimiento supone que los responsables departamentales: (selección, RPRL y responsable funcional) estén perfectamente coordinados y realicen una evaluación continua de la adaptación al puesto de las personas contratadas.

5. Desarrollo personal y formación

- Facilitar personas referentes que sirvan de apoyo a las personas contratadas y que faciliten su integración en los equipos de trabajo. Realizar talleres de gestión de la diversidad para sensibilizar y formar a la plantilla.



Recomendaciones para emprender los procesos de selección

- Eliminar las ideas preconcebidas o **prejuicios**, y preguntas incómodas o innecesarias.
 - **Evaluar las capacidades** de la persona para cumplir los requisitos especificados en la definición del puesto.
 - Los **criterios de evaluación** deben de ser claros, sencillos y objetivos, poniendo especial cuidado en los formatos y lenguaje utilizados en el caso de ser necesario.
-
- Aplicar el principio de igualdad de trato en las políticas de Recursos Humanos
 - Poner en marcha actuaciones que permitan, a los equipos formados por personal con competencias diferentes, aprender unos de otros y crecer colectivamente.

Bibliografía

- ❖ Servicio Público de empleo estatal
- ❖ Acción RSE. Integración Laboral de personas con discapacidad
- ❖ Fundación Pública Andaluza para la Integración Social de Personas con Enfermedad Mental (FAISEM). (2008). *Guía para el desarrollo de programas de empleo con apoyo para personas con trastorno mental grave*.
- ❖ Sobrino, T. (2002). Rehabilitación y apoyo a la inserción laboral. En T. Sobrino. *Centros de rehabilitación laboral*.
- ❖ La comunicación en la empresa. En Martín Felipe, J. (1992). (*Cuadernos de Estudios Empresariales*. Madrid: Editorial Complutense).
- ❖ Portal de la Confederación Española de Organizaciones a favor de las Personas con Discapacidad Intelectual: <http://www.feaps.org/>
- ❖ Portal de la Fundación Adecco: <http://www.fundacionadecco.es/>
- ❖ Diversidad en PYMES. Instituto Europeo para la Gestión de la Diversidad.
- ❖ Sensibilización en la igualdad de oportunidades. Ministerio de Sanidad, Servicios sociales y de igualdad. Dirección general para la igualdad de oportunidades. Instituto de la mujer.

- ❖ Inspirando Casos de Éxito en Diversidad de Género. PWC.

- ❖ Libro blanco sobre la gestión de la diversidad en las empresas españolas: retos, oportunidades, y buenas prácticas.

- ❖ Guía para la gestión de la diversidad en entornos profesionales. Ministerio de trabajo e inmigración.

