

CATÁLOGO DE ACCIONES FORMATIVAS

Gestión de la Diversidad en el Entorno
Empresarial





DIVEM es un proyecto desarrollado por Accem con la financiación del Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones y el Fondo Social Europeo que busca concienciar y asesorar sobre el valor estratégico de la diversidad cultural en la empresa y sobre la capacidad que tienen estas de generar un cambio social. Desde la iniciativa ofrecemos apoyo y asesoramiento personalizado a las empresas interesadas en desarrollar planes de gestión de la diversidad dentro de su política de Responsabilidad Social Empresarial ayudando de esta manera a la consecución de los ODS 5, 8, 10 y 17.

Además, a través de la iniciativa DIVEM ofrecemos a las empresas toda una serie de talleres formativos en materia de gestión de la diversidad que ayuden a promover entornos de trabajo más inclusivos así como acciones que generen un impacto social positivo en la sociedad.

El desarrollo de este tipo de acciones en el seno de las empresa es fundamental a la hora de implementar medidas a favor de la diversidad, la igualdad de oportunidades y no discriminación en el entorno laboral haciendo extensible el compromiso de la empresa entre todas las personas que la integran.

Todas las acciones formativas son gratuitas gracias a la financiación de financiación del Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones y el Fondo Social Europeo.

- Liderando la diversidad desde la inclusión1
- ¿Cómo favorezco el trabajo de mis equipos en un entorno laboral diverso? Competencia intercultural en la empresa2
- Creando un impacto social positivo: Gestión de la diversidad y ODS.....3
- ¿Cómo mi empresa puede ser más diversa?.....4
- Sesgos Inconscientes: Primera Barrera en la gestión de la diversidad.....5
- Códigos Culturales y comunicación en la diversidad.....6
- Todos somos responsables. Discriminación en el entorno laboral.....7
- Creando un entorno laboral diverso. ¿Porque es necesaria la gestión de la diversidad en las empresas?.....8
- Integrar la variable cultural y de género en la estrategia de diversidad. ODS 5.....9
- Planes de Igualdad en clave de diversidad cultural.....10
- Como pasar a la acción y lograr el objetivo 5 de los ODS desde un enfoque intercultural.....11

LIDERANDO LA DIVERSIDAD DESDE LA INCLUSION

El líder inclusivo se convierte en el mejor aliado para construir un entorno de trabajo en el que se acepta y respeta la diferencia de cada una de las personas que integran la empresa favoreciendo la creación de una cultura de trabajo inclusiva.

Las empresas necesitan figuras capaces de implicar a todas las personas que forman parte de la organización en esta tarea favoreciendo la creación de una cultura inclusiva que permita a los equipos sentir que son tratados con justicia, respeto e igualdad de oportunidades y potenciar así las diferencias de cada empleado para que aporten valor.



Objetivos

- Reflexionar acerca de los conceptos de diversidad e inclusión.
- Conocer los beneficios que aporta una gestión de la diversidad desde un modelo inclusivo.
- Dar las herramientas que permitan liderar una cultura más inclusiva, respetando y valorando la diversidad en los equipos de trabajo.
- Favorecer el compromiso de los equipos a través de un entorno que respete y valore la diferencia.



Contenidos

- Conceptos de Diversidad e Inclusión.
- Tipos de liderazgo. Características y ventajas del liderazgo inclusivo.
- Del liderazgo inclusivo a la cultura inclusiva. Todos podemos ser líderes
- Buenas prácticas de liderazgo inclusivo.



Duración

2 horas



Dirigido a

Directivos, mandos intermedios, personal de RRHH, asociaciones empresariales

¿CÓMO FAVOREZCO EL TRABAJO DE MIS EQUIPOS EN UN ENTORNO DIVERSO?

Competencia Intercultural en la empresa

El desarrollo de competencias interculturales que nos permitan ser conscientes y reconocer nuestra propia cultura y la de los demás desde el respeto y la aceptación es clave en cualquier estrategia de diversidad.

En un mundo globalizado las empresas son el reflejo de la sociedad en la que operan. La mezcla de trabajadores de diferentes culturas es un valor para cualquier empresa siendo muchos los beneficios que se extraen de esta diversidad. Ser conscientes de esas diferencias, comprenderlas y aceptarlas manteniendo una actitud de apertura hacia otras culturas es fundamental a la hora de trabajar con equipos multiculturales.



Objetivos

- Reflexionar sobre cómo la propia cultura determina e influye en nuestra relación con personas de otras culturas.
- Sensibilizar acerca de la existencia de otros sistemas culturales, otras realidades y formas de relación.
- Tomar conciencia de nuestro propio grado de competencia intercultural, áreas de mejora y posibles puntos críticos en la relación con compañeros provenientes de otras culturas.
- Identificar prejuicios y estereotipos en relación a otras culturas y su influencia a la hora de relacionarnos con personas procedentes de otras culturas
- Desarrollar relaciones interpersonales más equitativas, satisfactorias y positivas aceptando la diversidad como valor que nos beneficia a todos



Contenidos

- ¿Qué es la competencia intercultural?
- Trabajando con equipos diversos. Importancia de desarrollar la competencia intercultural
Tomando conciencia de nuestro propia cultura.
Actitud de apertura. Empatía cultural y respeto
Diferencias en la comunicación. La Comunicación intercultural
Integrando las diferencias para crear valor.



Duración

2 horas



Dirigido a

Directivos, mandos intermedios, personal de RRHH

CREANDO UN IMPACTO SOCIAL POSITIVO: Gestión de la diversidad y ODS

Las empresas tienen un papel clave a la hora de generar un cambio social aportando valor a la sociedad más allá de su crecimiento económico

¿Sabías que a través de una política responsable de gestión de personas podemos contribuir a la consecución de 5 de los ODS?

A través de este taller pretendemos reflexionar cómo desde la empresa podemos generar un impacto social positivo integrando medidas y acciones en materia de gestión de la diversidad alineadas con los ODS.



Objetivos

- Concienciar acerca del papel de las empresas a la hora de generar un cambio social.
- Reconocer la gestión de la diversidad como una estrategia que permite implementar acciones y medidas socialmente responsables dentro del seno de la organización.
- Reflexionar acerca del impacto social positivo que puede generar una gestión responsable de la diversidad en la empresa.
- Dar herramientas que permitan alinear las estrategias de diversidad de la empresa con alguna de las metas propuestas en los ODS.
- Conocer buenas prácticas vinculadas a la gestión de la diversidad y los ODS que puedan servir como referentes a la hora de implementar acciones y medidas propias.



Contenidos

- La gestión de la diversidad como palanca de creación de valor
- Gestión de la diversidad y ODS.
- ¿Cómo puede contribuir mi empresa a la consecución de los ODS?
- Ideas para la acción.



Duración

2 horas



Dirigido a

Directivos, mandos intermedios, personal de RRHH, asociaciones empresariales

5 IGUALDAD DE GÉNERO



8 TRABAJO DECENTE Y CRECIMIENTO ECONÓMICO



10 REDUCCIÓN DE LAS DESIGUALDADES



17 ALIANZAS PARA LOGRAR LOS OBJETIVOS



¿CÓMO MI EMPRESA PUEDE SER MÁS DIVERSA?

“La diversidad cultural por sí misma es una fuente de creatividad e innovación”

Una gestión adecuada de la diversidad cultural ha de plasmarse en un compromiso empresarial a nivel estratégico de esta manera seremos capaces de trabajar para la creación de entornos inclusivos y respetuosos con la diversidad. A través de este taller queremos darte, de forma práctica, las pautas básicas acerca de cómo tu empresa puede ser más diversa



Objetivos

- Reflexionar sobre los beneficios que aporta la diversidad en el entorno empresarial.
- Dotar de herramientas que permitan gestionar la diversidad dentro de las empresas y poner el talento como fuente de la diversidad..
- Presentar la iniciativa DIVEM como una herramienta que acompaña a las empresas en la puesta en marcha de medidas y acciones en materia de gestión de la diversidad.



Contenidos

- Por qué gestionar la diversidad.
- Beneficios y retos de las empresas en materia de gestión de la diversidad.
- ¿Qué puedo hacer en mi empresa para ser más diversa? Propuestas para la acción.
- Queremos ayudarte. La iniciativa Divem.



Duración

1,5 horas



Dirigido a

Responsables, Técnicos intermedios, Técnicos RRHH, Asociaciones empresariales



SESGOS INCONSCIENTES

Primera barrera en la gestión de la diversidad

Una barrera a erradicar, no solo de las empresas sino también de nuestra sociedad, son los sesgos inconscientes. Minimizar su impacto en el trabajo es fundamental para fomentar una cultura inclusiva.

El primer paso para lograr empresas diversas e inclusivas es trabajar sobre aquellos sesgos que, de manera inconsciente, puedan actuar como barreras a la hora de tomar decisiones pudiendo generar, en muchas ocasiones, comportamientos discriminatorios por razón de origen, raza o género. Identificarlos y combatirlos, es la gran apuesta de la empresa por el talento y la apertura a una sociedad que se enriquece con la diversidad humana



Objetivos

- Romper con estereotipos e ideas preconcebidas que impiden el desarrollo y crecimiento de la diversidad cultural en la empresa.
- Desarrollar estrategias que permitan desmontar aquellos sesgos y creencias preconcebidas que no nos permita tener una visión objetiva y poder derribar así prejuicios.
- Fomentar la reflexión y comprensión sobre la riqueza que se desprende de la diversidad como efecto multiplicador de posibilidades, fortalezas y beneficios



Contenidos

- Conceptos de prejuicio, estereotipo y sesgo inconsciente
- ¿Cómo afectan los sesgos inconscientes en el entorno laboral?
- Estrategias y herramientas para identificar y desmontar sesgos y prejuicios
- Conclusiones y evaluación



Duración

2 horas



Dirigido a

Responsables, Técnicos intermedios, Técnicos RRHH, Asociaciones empresariales

CÓDIGOS CULTURALES Y COMUNICACIÓN EN LA DIVERSIDAD

La comunicación entre personas de diferentes países, culturas y costumbres está a la orden del día y cada vez más debemos comprender e integrarnos en una sociedad multiculturalista

Conocer y ser consciente de la de los diferentes códigos culturales existentes en otras culturas es fundamental para evitar posibles conflictos y buscar estrategias que nos ayuden a comunicarnos de forma efectiva.

A través del conocimiento de otras culturas conseguiremos fomentar un buen clima laboral y la convivencia en los entornos de trabajo diversos e inclusivos.



Objetivos

- Superar las barreras que pueden existir en la comunicación con personas de otras nacionalidades y culturas comprendiendo que existen otras realidades y formas de relación diferentes a las de nuestra propia cultura.
- Comprender los diferentes códigos de comunicación existentes en otras culturas promoviendo acciones que faciliten la comunicación interpersonal y eviten posibles conflictos derivados de estas diferencias.
- Fomentar la reflexión y comprensión sobre la riqueza que se desprende de la diversidad como efecto multiplicador de posibilidades, fortalezas y beneficios



Contenidos

- Comunicación en diversidad. Principales barreras en la comunicación.
- Códigos culturales. Conocemos otras formas de comunicación y su significado.
- Pautas para una comunicación inclusiva
- Conclusiones.



Duración

2 horas



Dirigido a

Grupos de trabajares/as de empresas, Técnicos intermedios, Técnicos RRHH



TODOS SOMOS RESPONSABLES

Discriminación en el entorno laboral

Debemos desarrollar herramientas y mecanismos necesarias para fomentar la igualdad de oportunidades y no discriminación en la empresa

Las empresas tienen un papel fundamental en la creación de sociedades inclusivas y que respeten los principios de igualdad y no discriminación. Para ello, todos tenemos que hacernos responsables de aquellas situaciones discriminatorias de las que podemos ser testigo, ¿cómo? Denunciándolas y buscando estrategias que ayuden a combatir estas actitudes.

¿Somos conscientes de las situaciones de discriminación que se producen a nuestro alrededor?



Objetivos

- Analizar casos de discriminación en el entorno laboral y las diferentes formas de abordarlos.
- Dotar de herramientas que permitan abordar aquellos casos de discriminación que se produzcan en un entorno laboral.
- Fomentar la reflexión y comprensión sobre la riqueza que se desprende de la diversidad como efecto multiplicador de posibilidades, fortalezas y beneficios



Contenidos

- Concepto de discriminación. Tipos de discriminación.
- Herramientas para abordar casos de discriminación en el entorno laboral.
- Conclusiones



Duración

2 horas



Dirigido a

Grupos de trabajadores/as de empresas, Técnicos intermedios, Técnicos RRHH



CREANDO UN ENTORNO LABORAL DIVERSO

¿Por qué es necesaria la gestión de la diversidad en las empresas?

Una buena gestión de la diversidad es un factor de oportunidad para las empresas que aporta múltiples beneficios

El desarrollo de entornos laborales diversos e inclusivos aporta innumerables beneficios a las empresas convirtiéndose en un elemento estratégico que aporta grandes ventajas a las empresas no solo relacionadas con la rentabilidad económica sino sino con la capacidad de generar un cambio en la sociedad en la que opera.



Objetivos

- Reflexionar y visibilizar acerca de los beneficios que aporta crear entornos laborales diversos.
- Dar herramientas que permitan crear entornos laborales que promuevan la diversidad y la igualdad de oportunidades.
- Promover buenas prácticas en materia de diversidad que puedan servir de referente para la creación de entornos de trabajo diversos.



Contenidos

- ¿Qué entendemos por gestión de la diversidad?
- Beneficios de una gestión responsable de la diversidad.
- Cómo crear entornos laborales diversos e inclusivos. Acciones y Medidas
- Buenas Prácticas.



Duración

1,5 horas



Dirigido a

Técnicos intermedios, Técnicos RRHH, Responsables RRHH, asociaciones empresariales



PLANES DE IGUALDAD EN CLAVE DE DIVERSIDAD CULTURAL

La igualdad efectiva entre hombres y mujeres en el ámbito laboral sigue siendo a día de hoy, uno de los mayores retos que tenemos como sociedad. ¿Sabemos que medidas y acciones debemos poner en marcha para poder a pelear esas desigualdades?

Una de las herramientas con las que las empresas cuentan a la hora de avanzar en esta materia son los Planes de Igualdad, un instrumento que si bien es fundamental para garantizar la igualdad de oportunidades en el acceso, el mantenimiento y la promoción en el empleo de las mujeres lo es más aún para aquellas mujeres con especiales dificultades como son las mujeres de origen extranjero.



Objetivos

- Conocer cómo implementar acciones y medidas dentro de los Planes de Igualdad desde un enfoque intercultural
- Que acciones son las que podemos desarrollar, para que aseguren la inclusión en todos los procesos de la empresa de las mujeres de origen extranjero
- Beneficios, retos y oportunidades que tiene el incluir en los Planes de Igualdad la diversidad cultural



Contenidos

- Principales barreras que se enfrentan las mujeres migrantes
- Hacia un Plan de Igualdad que integre la variable cultural. Cuáles son los beneficios, retos y oportunidades
- Que acciones y medidas son las que podemos implementar desde un enfoque intercultural



Duración

1,5 horas



Dirigido a

Técnicos RRHH, Responsables RRHH, Técnicos intermedios, asociaciones empresariales, plantilla de trabajadores/as en general.

INTEGRAR LA VARIABLE CULTURAL Y DE GÉNERO EN LA ESTRATEGIA DE DIVERSIDAD. ODS 5

¿Somos conscientes de los retos para alcanzar las metas del ODS 5 sobre Igualdad de Género y poder ser agente transformador en la reducción de las desigualdades?

La igualdad de género en el ámbito del empleo, aunque los avances son cada vez mayores, las diferencias entre hombres y mujeres todavía son evidentes. Pero si además, al hecho de ser mujer, le sumamos la variable étnico-cultural, el reto todavía es mayor.



Objetivos

- Reflexionar acerca del papel de las empresas, como agente transformador, en la reducción de las desigualdades que se enfrentan las mujeres de origen extranjero por su condición de ser mujer y migrante
- Poner en valor las competencias y capacidades de las mujeres de origen extranjero y su aporte a la sociedad
- Cómo incluir el ODS 5- Igualdad de género desde un enfoque intercultural en la estrategia de diversidad e inclusión



Contenidos

- Principales barreras que se enfrentan las mujeres migrantes
- Beneficios de una adecuada gestión de la diversidad cultural
- Retos fundamentales para alcanzar la igualdad real y efectiva
- ODS-5. Lograr la igualdad de género y empoderar a todas las mujeres y las niñas
- Que acciones y medidas son las que podemos desarrollar para implementar el ODS 5 desde un enfoque intercultural



Duración

1,5 horas



Dirigido a

Técnicos intermedios, Técnicos RRHH, Responsables RRHH, asociaciones empresariales, plantilla de trabajadores/as en general.

COMO PASAR A LA ACCIÓN Y LOGRAR EL OBJETIVO 5 DE LOS ODS DESDE UN ENFOQUE INTERCULTURAL

La igualdad de género es un derecho humano fundamental, el empoderamiento de las mujeres y las niñas es esencial para el crecimiento económico.

Las empresas tienen un papel clave, debiendo adoptar a nivel interno políticas y procedimientos para garantizar los mismos derechos y oportunidades laborales a la mujer e invirtiendo a nivel externo en programas de empoderamiento económico de las mujeres y niñas, fomentando así el crecimiento económico y el desarrollo social y promocionando el empoderamiento de las mujeres con especiales dificultades como son las mujeres de origen extranjero y alcanzar las metas del ODS 5 desde un enfoque intercultural.



Objetivos

- Poner en valor las competencias y capacidades de las mujeres de origen extranjero y su aporte a la sociedad.
- Cómo incluir el ODS 5- Igualdad de género desde un enfoque intercultural en la estrategia de diversidad, equidad e inclusión.
- Qué acciones internas y con los grupos de interés podemos desarrollar para cumplir con el ODS 5 desde un enfoque intercultural. Plan de acción- implementación – Medición de resultados.



Contenidos

- Principales barreras que se enfrentan las mujeres migrantes.
- Beneficios de una adecuada gestión de la diversidad cultural.
- Retos fundamentales para alcanzar la igualdad real y efectiva ODS-5 desde un enfoque intercultural.
- ¿Cómo contribuir al ODS 5? La hoja de ruta para desarrollar acciones y como medir los resultados.



Duración

1 horas



Dirigido a

Mandos intermedios, Comité de diversidad y plantilla de trabajadores/as en general.

Accem es una ONG especializada en el trabajo vinculado al derecho de asilo y a la protección internacional. Desde hace 30 años participamos en el sistema de atención, acogida e integración social de las personas refugiadas e inmigrantes en España. Además Accem atiende a otros colectivos en situación y riesgo de exclusión social como personas sin hogar, con discapacidad intelectual, mayores e infancia vulnerable. Más de 30.700 personas se han beneficiado de nuestros servicios en 2019.

Dentro de los diferentes programas que desarrolla Accem, llevamos años trabajando y apostando por la creación de alianzas estratégicas con el tejido empresarial que nos ayuden a crear sociedades más justas y cohesionadas.

Para ello, además del proyecto DIVEM, ofrecemos diferentes servicios orientados a facilitar espacios de relación y colaboración con las empresas:

- Servicio gratuito de intermediación laboral a empresas. Accem está autorizada como **Agencia de Colocación Estatal por el Servicio Público de Empleo Estatal** dependiente del Ministerio de Empleo y Seguridad Social, con nº de **agencia 9900000144**.
- Asesoramiento a empresas en materia de extranjería.
- Proyectos ad-hoc para empresas diseñados para alcanzar un objetivo común: ofrecer más y mejores oportunidades a personas especialmente vulnerables.



 **Accem**
30 años trabajando por la inclusión



¿Te sumas?

#empresasquesuman
www.divem.accem.es

Más información:

Área de Campañas y Comunicación

rse@accem.es
91531 23 12



Proyecto financiado por:

