



La aplicación en mi empresa

¿Cómo medir la diversidad en mi empresa?

A continuación presentamos una herramienta práctica para diseñar una política de conciliación de la vida personal y laboral en la empresa, desde el análisis de los factores de diversidad presentes.

Empezaremos por elaborar un **mapa de la diversidad**. Para ello será necesario partir de la selección de los indicadores que hayamos considerado más relevantes del personal de nuestra empresa. Con esos indicadores elaboraremos una ficha de recogida de datos y, a partir de la información obtenida rellenaremos una tabla con el resumen de todos los datos. A partir de esta tabla obtendremos un gráfico que nos ayudará a visualizar esa diversidad.

Hemos identificado los siguientes indicadores en cada una de las variables de diversidad de acuerdo a la concepción de las 3D's, que comentábamos al inicio de esta guía:

Diversidad cultural

- Nacionalidad
- Rasgos culturales importantes (Tradiciones, costumbres, días señalados,...)
- Etnia
- Religión
- Lengua materna





Diferencia personal

- Género.
- Edad.
- Orientación sexual.
- Orientación profesional (vocacional).
- Estudiado en la actualidad.
- Experiencia laboral previa.
- Expectativas laborales.
- Formación de partida.
- Estado de salud.
- Situación jurídica (documental, penal,...)
- Estado civil.
- Organización familiar (Monoparental, nuclear, unipersonal)
- Responsabilidades familiares sobre personas dependientes, ascendientes o descendientes.
- Capacidad-Discapacidad física, psíquica, sensorial.

Desigualdad social

- Interna (en la empresa)
- Antigüedad en la empresa.
- Experiencia en el/los puesto/os.
- Formación continua en la empresa.
- Situación laboral en la empresa (tipo de contrato, jornada laboral,...)
- Externa (en la sociedad).
- Lugar de residencia.





- Tipo y tamaño de la vivienda:
- Ocupación de la vivienda: alquiler, propiedad, cedida, domicilio familiar.
- Distancia al centro de trabajo.
- Tiempo empleado en llegar al centro de trabajo
- Medio de locomoción: a pie, vehículo propio, público.
- Nivel de renta familiar
- Cargas económicas de la unidad familiar

A modo de ejemplo hemos elaborado una ficha con la mayoría de estos indicadores:





FICHA RECOGIDA DATOS	FECHA:
-----------------------------	---------------

DATOS PERSONALES		
E. CIVIL: SOLTERO/A <input type="checkbox"/> CASADO/A-PAREJA DE HECHO <input type="checkbox"/> SEPARADO/A <input type="checkbox"/> VIUDO/A <input type="checkbox"/>	DISTANCIA AL CENTRO DE TRABAJO:	
ASPECTOS CULTURALES A TENER EN CUENTA: TRADICIONES: COSTUMBRES:	EDAD: <25 <input type="checkbox"/> 25-30 <input type="checkbox"/> 31-40 <input type="checkbox"/> 41-50 <input type="checkbox"/> >50 <input type="checkbox"/>	
RELIGIÓN: _____ PRÁCTICA <input type="checkbox"/> NO PRACTICA <input type="checkbox"/>	NACIONALIDAD:	LENGUA MATERNA:
DISCAPACIDAD: FÍSICA <input type="checkbox"/> PSÍQUICA <input type="checkbox"/> SENSORIAL <input type="checkbox"/> GRADO <input style="width: 40px;" type="text"/> %	ÉTNIA:	SEXO: M <input type="checkbox"/> H <input type="checkbox"/>

DATOS FAMILIARES	
TIPO DE CONVIVENCIA FAMILIAR:	REponsabilidades familiares (DEPENDIENTES): ASCENDIENTES <input type="checkbox"/> DESCENDIENTES <input type="checkbox"/> Nº <input style="width: 40px;" type="text"/> Sufren alguna discapacidad? Sí <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/>

DATOS LABORALES Y DE FORMACIÓN:	
ORIENTACIÓN PROFESIONAL (VOCACIONAL):	EXPERIENCIA LABORAL: PUESTO _____ MESES _____
ESTUDIOS: SIN TÍTULO <input type="checkbox"/> E. OBLIGATORIOS <input type="checkbox"/> OTROS <input style="width: 100px;" type="text"/> E. MEDIOS <input type="checkbox"/> E. UNIVERSITARIOS <input type="checkbox"/> <input style="width: 100px;" type="text"/>	ESTUDIANTE:
EXPECTATIVAS LABORALES EN LA EMPRESA:	ANTIGÜEDAD EN LA EMPRESA: <6 MESES <input type="checkbox"/> 6-12 MESES <input type="checkbox"/> Nº <input style="width: 40px;" type="text"/> 1-3 AÑOS <input type="checkbox"/> >3 AÑOS <input type="checkbox"/> <input style="width: 40px;" type="text"/>
FORMACIÓN REALIZADA EN LA EMPRESA:	MEDIO DE LOCOMOCIÓN: A PIE <input type="checkbox"/> VEHICULO PROPIO <input type="checkbox"/> TRANSP. PÚBLICO <input type="checkbox"/>
SITUACIÓN LABORAL EN LA EMPRESA:	
TIPO CONTRATO: TEMPORAL <input type="checkbox"/> FIJO/A <input type="checkbox"/> TIPO JORNADA: COMPLETA <input type="checkbox"/> PARCIAL <input type="checkbox"/>	

DATOS SOCIALES	
CARGAS ECONÓMICAS: HIPOTECA <input type="checkbox"/> PRÉSTAMOS <input type="checkbox"/> OTROS <input type="checkbox"/>	LUGAR DE RESIDENCIA (BARRIO):
MODO DE OCUPACIÓN DE LA VIVIENDA: PROPIEDAD <input type="checkbox"/> ALQUILER <input type="checkbox"/> V. FAMILIAR <input type="checkbox"/> CEDIDA <input type="checkbox"/>	RENTA FAMILIAR (€ ANUALES): <12.000 <input type="checkbox"/> 12.000-24.000 <input type="checkbox"/> >24.000 <input type="checkbox"/>



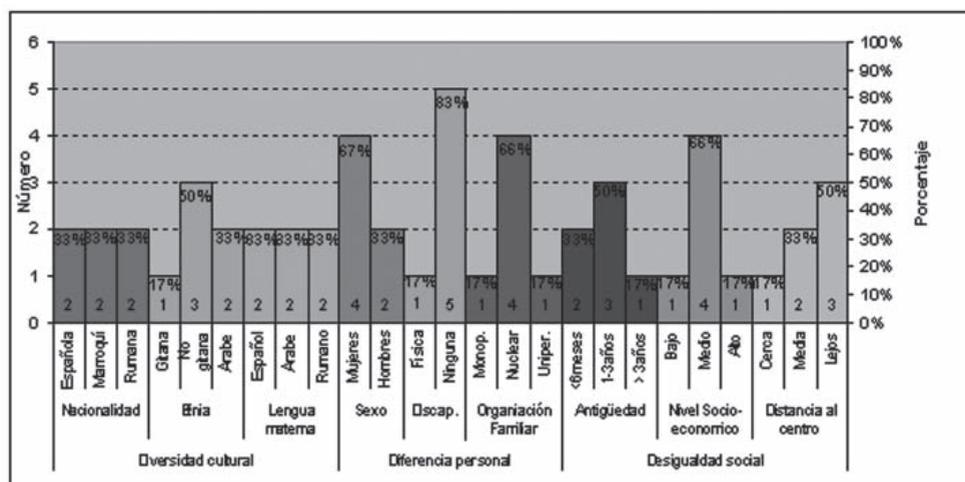


TABLA RESUMEN DE DATOS **FECHA:**

Variables	DIVERSIDAD CULTURAL						DIFERENCIA PERSONAL						DESIGUALDAD SOCIAL					
	Nacionalidad		Etnia		Lengua materna		Género		Organización familiar		Discapacidad		Antigüedad		Lugar residencia		Nivel socio-económico	
	Tipos	Nº	Tipos	Nº	Tipos	Nº	Tipos	Nº	Tipos	Nº	Tipos	Nº	Tipos	Nº	Tipos	Nº	Tipos	Nº
Identificación	Esp	2	Git	1	Esp	2	H	2	MoPar	1	Ninguna	5	< 6M	2	Zona A	1	Bajo	1
	Marr	2	No Git	3	Árabe	2	M	4	Nuclear	4	Física	1	1-3A	3	Zona B	2	Medio	4
	Rum	2	Arabe	2	Rum	2			UniP	1			> 3A	1	Zona C	3	Alto	1
Total	3	6	3	6	3	6	2	6	3	6	2	6	3	6	3	6	3	6

Este es un ejemplo de tabla resumen de datos para poder hacer la gráfica que represente la diversidad. Para cada categoría de las 3 D's (Diversidad cultural, Diferencias personales y Desigualdad social) habría tantas columnas como variables que se hayan seleccionado como relevantes. En las filas de identificación habrá tantas como categorías de cada variable y el número de trabajadores de cada una. En la fila de totales estarán por un lado el total de categorías diferentes y por otra la suma del personal trabajador.

A partir de los datos de la tabla anterior este sería el modelo de gráfico que nos daría el perfil general del personal de la empresa:





Consecuencias para mi empresa y medidas que aplico

Una vez que tenemos confeccionado nuestro mapa de la diversidad, el paso siguiente será su análisis. Utilizaremos la técnica **SODA-MECA** de Fernando Bringas.

Elegimos este instrumento porque nos permite realizar no sólo un diagnóstico, sino además diseñar una estrategia de acción empresarial. Para ello simplemente habrá que recoger qué elementos del presente (Satisfactorios-Defectuosos) y qué elementos del futuro (Oportunos-Amenazantes) afectan a nuestra empresa ante esta diversidad, para a continuación plantearnos qué acciones poner en marcha para mantener y/o maximizar los elementos que son satisfactorios, explotar los que son oportunos, corregir o compensar los que son defectuosos y afrontar las posibles amenazas.

Cuadro explicación soda meca

Elementos		Acciones	
S	<ul style="list-style-type: none"> • Satisfactorios: elementos del presente que van bien y normalmente seguirán bien. Son nuestros puntos fuertes. 	<ul style="list-style-type: none"> • Mantenerlos/maximizalos: los elementos satisfactorios hay que mantenerlos. 	M
O	<ul style="list-style-type: none"> • Oportunos: son elementos que yendo bien o mal, ofrecen posibilidades de ir a mejor en el futuro. 	<ul style="list-style-type: none"> • Explotarlos: los elementos oportunos hay que explotarlos porque sino se convertirán en defectuosos. 	E
D	<ul style="list-style-type: none"> • Defectuosos: son elementos del presente que van mal y normalmente seguirán mal son nuestros puntos débiles. 	<ul style="list-style-type: none"> • Corregirlos: la estrategia a seguir es corregirlos si se puede, y sino compensar en la medida de lo posible sus efectos. 	C
A	<ul style="list-style-type: none"> • Amenazantes: son elementos que yendo bien o mal pueden ir a peor en el futuro. 	<ul style="list-style-type: none"> • Afrontarlos: la acción a emprender es afrontarlos, para cambiar la tendencia y podamos convertirlos en oportunos. 	A





Ejemplos prácticos en empresas

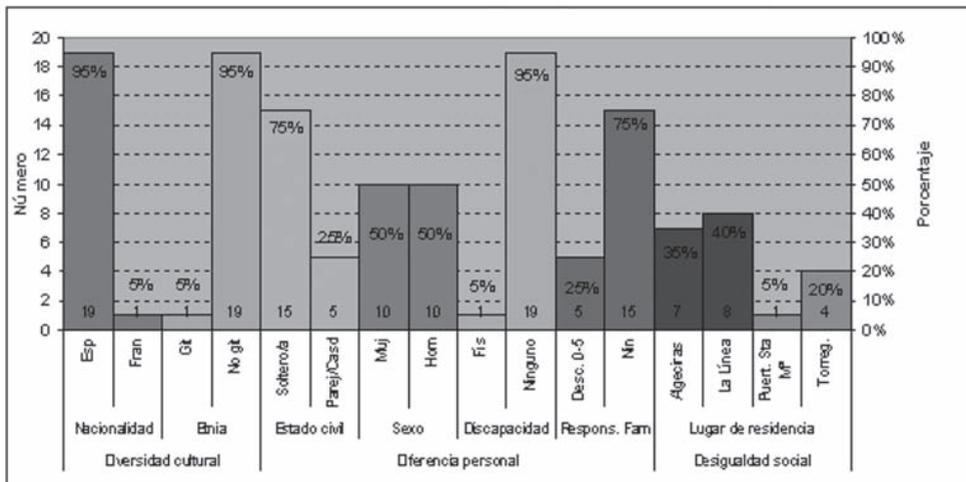
Os presentamos tres ejemplos de cómo aplicar tanto la herramienta del **mapa de la diversidad** como del **SODA-MECA** en tres empresas distintas según tamaño-sector:

Ejemplo 1: pyme-sector comunicación

Empresa del sector de la Comunicación con un total de 20 personas en plantilla, con edades comprendidas entre 25-45 años. Poseen una cualificación acorde con cada puesto de trabajo. Salario superior a la media del sector. Existe equidad entre sexos. Aumento de la producción en temporadas estivales.

Actualmente se encuentra en un proceso de reorganización interna empresarial.

La dirección de la empresa junto con la responsable del departamento de recursos humanos han utilizado esta herramienta para reflexionar sobre la situación de la empresa y a hacer una propuesta de mejora que próximamente presentarán a su personal en una reunión para recoger sugerencias de mejora.





Satisfactorios Presente +	Mantenerlos-mejorarlos	Oportunos futuro +	Explotarlos
<ol style="list-style-type: none"> 1. Edad media del personal (25-45 años). 2. Contratos tendentes a la estabilidad laboral. 3. Buena política de promoción interna. 4. Flexibilidad horaria. 5. Salario superior a la media del sector. 6. Formación inicial acorde al puesto. 7. Apoyo para la formación continua. 8. Inversión en nuevas tecnologías. 9. Igualdad de género (casi igual número de mujeres que de hombres). 10. Implicación de la plantilla con la nueva reorganización por parte de la empresa. 11. Creación de un departamento para organizar la empresa. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Mantener la edad media de los trabajadores siguiendo los mismos criterios de selección. 2. Seguir con el sistema adecuado de contratación. 3. Seguir adaptando la empresa a lo que marca el convenio. 4. Mantener dicha flexibilidad horaria a través de las medidas laborales. 5. Mantener dicho salario a sus trabajadores y trabajadoras. 6. Mantener la política de la selección de personal. 7. Continuidad en el apoyo a la formación por considerarla primordial. 8. Posibilidad de nuevas inversiones en caso de necesidad. 9. Continuar con la perspectiva de género. 10. Medidas de implicación, colaboración y disponibilidad por parte de la plantilla y la empresa. 11. Mantener el departamento y poner en marcha las medidas propuestas. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Adaptación de las instalaciones (realización de comedor para los que vienen de fuera, ventanas para una buena ventilación). 2. Mayor facilidad para reducción de jornada de trabajo para mujeres u hombres con cargas familiares. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Amortización y aprovechamiento de las mejoras, reformas y oportunidades. 2. Máximo aprovechamiento del horario de trabajo.





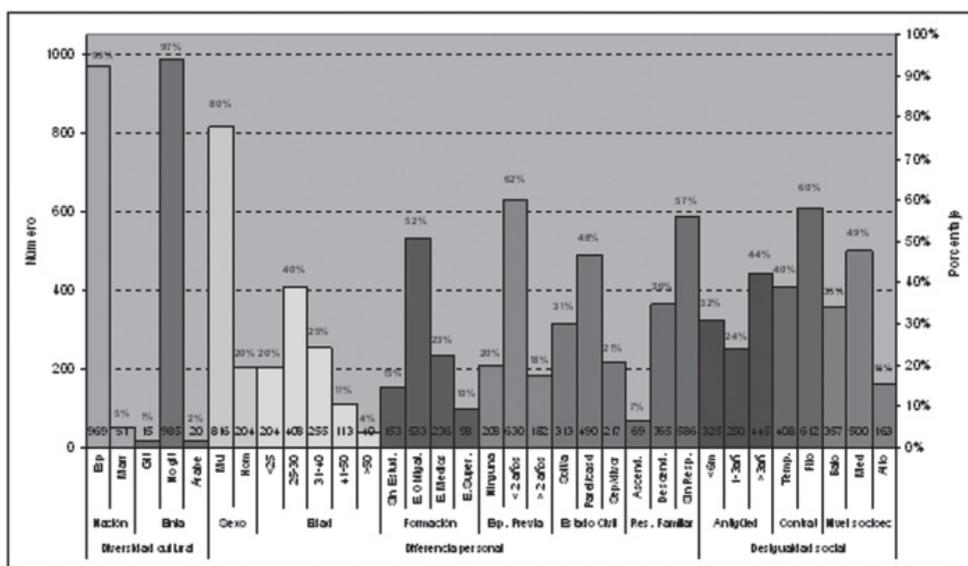
Defectuosos Presente-	Corregirlo-compensarlo	Amenazantes futuro-	Afrontarlos
<ol style="list-style-type: none">1. No permanencia del personal (por desorganización empresarial).2. Lejanía al centro de trabajo.3. Dificultad en la organización de las vacaciones por la fuerte carga de trabajo y por falta de sustitución (casi todos los puestos son difíciles de sustituir).	<ol style="list-style-type: none">1. Mantener a las personas responsables de la organización empresarial.2. Flexibilidad horaria, trabajo a distancia, fraccionamiento de las vacaciones.3. Prever la acumulación de trabajo con mayor contratación en determinadas fechas (organización).	<ol style="list-style-type: none">1. Aumento de responsabilidades familiares.2. Fuga de personal por cierta desorganización empresarial que ya están intentando solventar).3. Sobrecarga de trabajo en determinadas temporadas.	<ol style="list-style-type: none">1. Medidas de conciliación (sobre todo para responsabilidades familiares): contratación de plazas en la guardería, reservas de plazas en colegios cercanos al centro de trabajo.2. Involucrar más al personal en las decisiones de la empresa.3. Contratación o refuerzo de personal y planificación previa.





Ejemplo 2: gran empresa-sector comercial

Empresa del sector de medianas y grandes superficies, con más de 1.000 personas en plantilla, la mayoría mujeres, y de nacionalidad española. El 85% de la plantilla tiene menos de 40 años, y fundamentalmente sin responsabilidades familiares. El personal que inicia la actividad en la empresa cuenta con menos de dos años de experiencia previa y lo común es que su formación sea de estudios básicos obligatorios. La antigüedad media en la empresa mayor de 3 años y de un nivel socioeconómico medio-bajo mayoritariamente.





Satisfactorios presente +	Mantenerlos-mejorarlos	Oportunos futuro +	Explotarlos
<ol style="list-style-type: none">1. Perfil joven del personal.2. Priorización de las actitudes personales sobre otros aspectos (experiencia previa, estudios de partida...)3. Cercanía al centro de trabajo. Situación con buena comunicación.4. Posibilidad de recorrido profesional en la empresa. Empresa en expansión.5. Colaboración y cercanía en el trato superior-subordinado (colaborador).	<ol style="list-style-type: none">1. Política de selección y acción positiva para jóvenes con actitud positiva al trabajo como aspecto relevante y su lugar de residencia2. Optar por un medio de transporte de la propia empresa.3. Medidas de identificación con la cultura de la empresa acompañadas de planes formativos.4. Seguir apostando por un modelo de relación cercana con los colaboradores y colaboradoras.	<ol style="list-style-type: none">1. Existe un número importante de personas jóvenes que pueden ser futuros trabajadores/as.2. Posibilidad de implicación en la cultura empresarial (jóvenes)3. Contar con personas que en principio poseen adaptabilidad al puesto de trabajo.4. Empresa que trabaja en un sector con posibilidades de expansión	<ol style="list-style-type: none">1. Política de promoción interna. Polivalencia de distintos puestos-programas. Ampliación y diversificación de la actividad empresarial. Medidas de implicación y disponibilidad.2. Hacer partícipes a los colaboradores en la toma de decisiones que le afecten.3. En caso de expansión seguir manteniendo centros bien comunicados.





Defectuosos Presente-	Corregirlo-compensarlo	Amenazantes futuro-	Afrontarlos
<ol style="list-style-type: none"> 1. Desequilibrio de género, etnia y discapacidad. 2. Temporalidad del empleo. 3. Puestos masculinizados o feminizados que llevan aparejados desigualdades salariales. 4. Falta de plan formativo que garantice la igualdad de oportunidades. 5. Flexibilidad horaria poco adaptada a los intereses del personal. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Política de selección de personal encaminada a equilibrar género, etnia, discapacidad. 2. Medidas de estabilidad en el empleo (fijos-discontinuos...). 3. Medidas tendentes a equiparar las funciones dentro de la empresa de hombres y mujeres (rotación de puestos de trabajo...) 4. Elaboración de un plan formativo que garantice la igualdad de oportunidades. 5. Análisis de los horarios y la posibilidad de flexibilidad teniendo en cuenta los intereses del personal 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Baja expectativa de permanencia en el puesto de trabajo. 2. Aumento progresivo de responsabilidades familiares. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Reconocimiento profesional. 2. Ampliación del horizonte profesional dentro de la empresa. 3. Políticas de promoción interna. 4. Bolsa de sustitución de determinados perfiles 5. Flexibilidad laboral. 6. Ir adoptando medidas de conciliación (guarderías dentro de la empresa, horarios flexibles, 7. Etc.) en solitario o conjuntamente con otras empresas.

