



RETOS Y TENDENCIAS PARA GENERAR EMPLEOS INCLUSIVOS

Jornada RSE-D Del compromiso a la excelencia

¿SOMOS TODOS IGUALES?

- Los españoles somos iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o por cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

(Art 14 C.E. 1978)

- Corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas; remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social.

(Art. 9-2 C.E. 1978)

- Todos son iguales ante la ley y tienen, sin distinción, derecho a igual protección de la ley. Todos tienen derecho a igual protección contra toda discriminación que infrinja esta Declaración y contra toda provocación a tal discriminación.

(Art 7 Declaración Universal de Derechos Humanos 1948)

- Los Estados Partes reconocen el derecho de las personas con discapacidad a trabajar, en igualdad de condiciones con las demás; ello incluye el derecho a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente elegido o aceptado en un mercado y un entorno laborales que sean abiertos, inclusivos y accesibles a las personas con discapacidad. Los Estados Partes salvaguardarán y promoverán el ejercicio del derecho al trabajo, incluso para las personas que adquieran una discapacidad durante el empleo, adoptando medidas para ello...

(Art 27 Convención de la ONU sobre los derechos de las personas con discapacidad 2006)





“No toda desigualdad de trato en la ley supone una infracción del artículo 14 de la Constitución, sino que dicha infracción la produce sólo aquella desigualdad que introduce una diferencia entre situaciones que pueden considerarse iguales y que carece de una justificación objetiva y razonable”

“ El principio de igualdad exige que a iguales supuestos de hecho se apliquen iguales consecuencias jurídicas, debiendo considerarse iguales dos supuestos de hecho cuando la utilización o introducción de elementos diferenciadores sea arbitraria o carezca de fundamento racional”

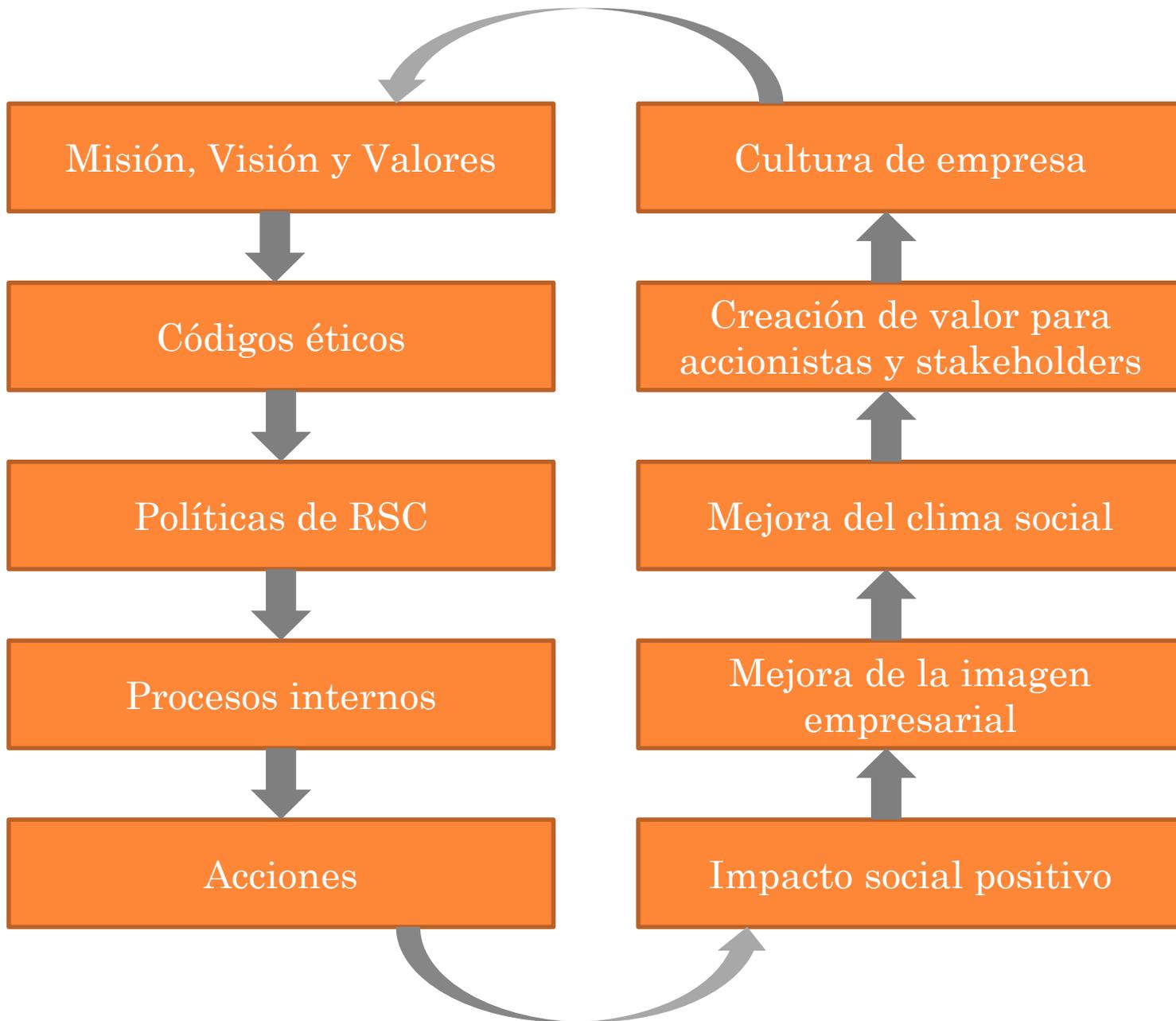
“El principio de igualdad no prohíbe al legislador cualquier desigualdad de trato, sino sólo aquellas desigualdades que resulten artificiosas o injustificadas por no venir fundadas en criterios objetivos suficientemente razonables de acuerdo con criterios o juicios de valor generalmente aceptados”.

FJ 4º STC 76/1990, de 26 de abril

EL CONCEPTO DE RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL

- Para la Organización Internacional del Trabajo (OIT) la responsabilidad social de la empresa es el conjunto de acciones que toman en consideración las empresas, para que sus actividades tengan repercusiones positivas sobre la sociedad y que afirmen los principios y valores por los que se rigen, tanto en sus propios métodos y procesos internos, como en su relación con los demás actores. La RSE es una iniciativa de carácter voluntario.





LA EMPRESA COMO ACTOR PRINCIPAL EN MATERIA DE INCLUSIÓN

- El PNAIN 2013-2016 también incluye actuaciones para apoyar el cumplimiento de otros objetivos de la Estrategia Europa 2020 que, de alguna forma, contribuyen a la reducción de la pobreza y la exclusión social. Tal es el caso del objetivo número uno, centrado en el empleo y que se concreta para España en lograr una tasa global de empleo del 74% y del 68,5% para las mujeres

(Plan Nacional de Acción para la Inclusión social del Reino de España 2013-2016)

- Adoptar y aplicar las medidas necesarias para reducir el número de personas con riesgo de pobreza o exclusión social reforzando las políticas activas dirigidas al mercado de trabajo, con el fin de aumentar la empleabilidad de las personas con menor acceso al mercado de trabajo, y mejorando el objetivo, la adecuación, la eficiencia y la eficacia de las medidas de apoyo, incluidos servicios de ayuda de calidad a las familias”.

(Recomendación número 6 del Consejo de la Unión Europea sobre el programa nacional de reformas de España 2013)



BARRERAS AL PAPEL SOCIAL DE LA EMPRESA EN MATERIA DEL INCLUSION

- Físicas
- Mentales
- Culturales
- Financieras
- Legales
- Educativas
- Idiomáticas
- Religiosas
- Políticas etc



COMO HACER UNA EMPRESA INCLUSIVA

- Definir políticas de contratación con medidas de acción positiva
- Definir programas de formación para la mejora de la empleabilidad interna de los trabajadores
- Definir acciones de formación para el conjunto de los trabajadores en materia de inclusión. Formar en la integración no en la adaptación.
- Establecer convenios de colaboración con los agentes de intermediación en materia de economía social
- Patrocinar y esponsorizar las actividades internas que favorezcan la inclusión
- Patrocinar y esponsorizar actividades colaborativas con el tercer sector
- Establecer alianzas con agentes del tercer sector para buscar nuevas líneas de apoyo gubernamental para la mejora de la empleabilidad de personas con riesgo de exclu



QUE HACEMOS EN GRUPO DAORJE

- Definir colectivos con prioridad en la contratación:
 - Jóvenes (colaboración con FUO, FP Dual, lanzaderas de empleo)
 - Personas con discapacidad (objetivo de 5% de plantilla con discapacidad, colaboración con entidades especializadas)
 - Mujeres (plan de igualdad, formación /sensibilización, mentorización y catas laborales (Enfoca Talento))
 - Mayores de 45 años (colaboración proyecto de diversidad generacional Ayto de Oviedo)
- Formación para la reorientación profesional y desarrollo
- Sensibilización interna del colectivo de mandos. (formación desde la experiencia)
- Fomento de las iniciativas solidarias en materia de inclusión emprendidas por la plantilla
- Política de ” compras responsables”, compromiso de que nuestros principales proveedores contraten un 2% de la facturación con Daorje a entidades de economía social o centros especiales de empleo.
- Esponsorización de actividades deportivas de equipos inclusivos (Escor Gaztedi Rugby Taldea campeón del mundo de rugby inclusivo)



EVITAR LA PARADOJA DE LA ECONOMÍA SOCIAL



GESTIONANDO LA DIVERSIDAD



- La diversidad generacional y la diversidad de género no son suficientes
- Los valores son el verdadero nexo de unión
- Cuanto más amplio sea el círculo de la diversidad mayores son las posibilidades de encontrar zonas comunes
- La solidaridad es un valor universal presente en todas las generaciones una palanca de cambio para el departamento de gestión de personas
- Trabajar con diversidad enriquece todos los entornos laborales y genera mejor clima
- Mejora notablemente el orgullo de pertenencia más allá de la mejor percepción externa de las organizaciones solidarias
- Es un factor de cohesión incluso para los agentes sociales
- Nos hace sentirnos “mejores” gestores de personas



Igualdad significa que todos
pueden ser diferentes sin temor

Odo Marquard.

