



La Cámara de Comercio de Puerto Rico

y su Comité de Asuntos Laborales y Recursos Humanos presentan el

SEMINARIO LABORAL: NUEVOS RETOS

ante la Actual Transformación de la Fuerza Laboral



13 de octubre de 2016

SEABORNE

**LAS POLÍTICAS EMPRESARIALES QUE
NUNCA PENSASTE NECESITARÍAS**

Lcdo. Olvin Valentin

LAS POLÍTICAS EMPRESARIALES QUE NUNCA PENSASTE NECESITARÍAS

Diversidad e inclusión en el empleo

Lcdo. Olvin Valentín
General Counsel
Seaborne Airlines
olvin.valentin@seaborneairlines.com

SEABORNE



¿QUÉ ES DIVERSIDAD?

- La Comisión EEOC señala que la diversidad se refiere a las cualidades humanas diferentes en cada individuo y en los grupos a los que pertenecen, y que se manifiestan en otros individuos, grupos o lugares.
- Iniciativas de diversidad e inclusión difieren de medidas antidiscriminatorias. Las estrategias para evitar el discrimen se enfocan en los requisitos legales mínimos. Las iniciativas de diversidad e inclusion, en cambio, tienen un alcance y enfoque más amplio.
- En una perspectiva más amplia, algunos definen diversidad como el reconocimiento, comprensión, aceptación y valoración de las diferencias entre las personas con respecto a la edad, clase social, raza/etnia, sexo, género, capacidad física y mental, orientación e identidad sexual y práctica espiritual.

¿QUÉ ES DIVERSIDAD?

- En los años 90, la palabra "diversidad" estaba ligada a la tolerancia para las minorías en términos de raza, género, etnia, religión y orientación sexual.
- Hoy además se considera la diversidad como una ventaja competitiva, que incluye culturas, estilos, destrezas, educación, y formas de ver el mundo.
- La diversidad tiene un impacto en cómo los empleados interactúan entre sí y con sus clientes. Por ello, las empresas deben atender efectivamente asuntos de comunicación, adaptabilidad y cambio.
- A nivel empresarial, la tendencia es de fomentar lugares de trabajo que respeten e integren las diferencias y que reconozcan las contribuciones singulares que puede aportar cada individuo.

BENEFICIOS DE LA DIVERSIDAD E INCLUSIÓN EN EL EMPLEO

- Estudios validan que las empresas que mejor han gestionado la diversidad han podido obtener una ventaja competitiva.
 - Impacto Externo
 - Capacidad expandida de servir a los clientes (destrezas y conocimientos)
 - Mayor adaptabilidad a cambios organizacionales, fluctuaciones en el mercado y expectativas del cliente
 - Variedad de ideas y puntos de vista nutren las estrategias empresariales y solución de problemas (desarrollo del product y mercadeo)
 - Ejecución efectiva de estrategias organizacionales, mayor productividad y rentabilidad.
 - Mayor innovación y creatividad

BENEFICIOS DE LA DIVERSIDAD E INCLUSIÓN EN EL EMPLEO

– Impacto Interno

- Empleomanía comprometida con la valoración de la diversidad
- Programas continuos y sólidos de capacitación sobre diversidad
- Grupos de apoyo para empleados que se consideran o se sienten diferentes
- Programas con mentores y de aprendizaje
- Políticas de acomodo para necesidades familiares diversas
- Garantías de inclusión y sensibilidad en el área de trabajo



DIVERSIDAD E INCLUSIÓN: UN ENFOQUE MULTIDIRECCIONAL



PROCESO DE PLANIFICACIÓN

- **Promover la diversidad en posiciones clave o liderazgo de la empresa**
- **Evaluación interna (“assessment”) sobre diversidad:**
 - Encuestas, evaluaciones periódicas, etc.
 - Utilizar resultados para diseñar e implementar planes y políticas de diversidad en el empleo
 - Ayudan a identificar qué retos u obstáculos existen para alcanzar mayor diversidad
 - Establecer o modificar las políticas necesarias para atenderlos
 - Evaluación continua ayuda a determinar efectividad del plan e implementación
- **Desarrollo de un plan de diversidad e inclusión:**
 - Debe ser exhaustivo (integrado), alcanzable y medible.
 - Determinar metas, objetivos, estrategias y planes de trabajo.
 - Involucrar diferentes sectores o grupos de empleados en el diseño del plan.
- **Implementación del plan:**
 - Compromiso de la gerencia y equipo ejecutivo.
 - Incluir políticas de inclusión y diversidad en todos los aspectos de la operación y la empresa.

PLAN ESTRATÉGICO DE DIVERSIDAD E INCLUSIÓN EN EL EMPLEO

- Establecer objetivos y metas
- Definir estrategias a seguir
- Reclutamiento estratégico
- Retención, mentoría y desarrollo de talento
- Adiestramientos (gerencial / no-gerencial)
- Comunicación interna y externa
- Evaluación

POLÍTICAS PARA LA DIVERSIDAD E INCLUSIÓN

- Políticas poco convencionales que han traído mayor diversidad, menos exclusión y más atención de parte de nuevos clientes o mercados. Entre ellas se encuentran:
 - Políticas organizacionales diseñadas para proteger y garantizar el respeto y la dignidad de personas que viven y trabajan con HIV/SIDA
 - Políticas para prohibir el discrimen hacia personas homosexuales (LGBTT)
 - Políticas para darle mayor flexibilidad a las madres o padres solteros
 - Licencias de paternidad
 - Personas con tatuajes o pantallas (piercings) visibles, entre otros
 - Políticas inclusivas para personas transgénero o transexuales para que puedan usar el nombre, vestir o usar el baño acorde a su identidad de género
 - Brindar plan médico a la pareja del empleado, indistintamente del género de su pareja, como parte de los beneficios

RECOMENDACIONES FINALES

- *Promover una revolución cultural desde la cima*
- *Al reclutar, buscar ampliar la base y gama de talentos*
- *La diversidad debe ir acompañada de inclusión*
- *Temas emergentes*
 - Asuntos generacionales, globalización, acomodo religioso...

CONCLUSIONES

- Ante una economía cada vez más globalizada, la fuerza laboral se torna más diversa.
- El éxito de las empresas dependerá de su habilidad para manejar efectivamente la diversidad en el empleo.
- Evaluar las políticas de diversidad en su empresa y planificar para el futuro.

¡Gracias!

Lcdo. Olvin Valentín
General Counsel
Seaborne Airlines
olvin.valentin@seaborneairlines.com



SEABORNE

SEABORNE
