

¿Por qué interesa a las empresas la Gestión de la Diversidad?

- Porque facilita una mayor adecuación de la plantilla a los puestos de trabajo
- Unas buenas relaciones laborales mejoran la productividad y el rendimiento
- Favorece la comprensión de la organización empresarial y la implicación con sus objetivos
- Evita riesgos laborales y accidentes de trabajo
- Amplía la visión de adaptación de productos y servicios a la clientela y ofrece otros puntos de vista sobre los procesos de producción
- Ofrece una imagen positiva de cara al exterior, comprometida con la Responsabilidad Social Corporativa

LA INCORPORACIÓN DE LAS PERSONAS INMIGRANTES EN EL TRABAJO EN PLENITUD DE DERECHOS Y DEBERES ES UNA CONDICIÓN BÁSICA PARA LA COHESIÓN SOCIAL.

Los CITEs de CCOO pueden ayudarte a poner en marcha medidas de **Gestión de la Diversidad** en tu centro de trabajo. Contáctanos:

CITE Ávila
Pz. de Santa Ana, 7
Tel.: 920 22 25 64
cite-avila@cleon.ccoo.es

CITE León
Roa de Vega, 21
Tel.: 987 23 49 59
cite-leon@cleon.ccoo.es

CITE Salamanca
Abogados de Atocha, 2, 4ª
Tel.: 923 26 44 64
cite-salamanca@cleon.ccoo.es

CITE Soria
Vicente Tutor, 6
Tel.: 975 233 644
cite-soria@cleon.ccoo.es

CITE Zamora
Pz. de Alemania, 1, 5ª
Tel.: 980 52 27 78
cite-zamora@cleon.ccoo.es

CITE Burgos
San Pablo, 8, 6ª
Tel.: 947 25 78 00
cite-burgos@cleon.ccoo.es

CITE Palencia
Pz. Abilio Calderón, 4, 2ª
Tel.: 979 74 14 17
cite-palencia@cleon.ccoo.es

CITE Segovia
Fernández Ladreda, 31
Tel.: 921 420 151
cite-segovia@cleon.ccoo.es

CITE Valladolid
Pz. Madrid, 4, 5ª
Tel.: 983 39 15 16
cite-valladolid@cleon.ccoo.es

Financia:



GESTIÓN DE LA DIVERSIDAD en el ámbito laboral

POR LA IGUALDAD DE TRATO Y NO DISCRIMINACIÓN: las diferencias nos enriquecen



CCOO SE COMPROMETE CON LAS PERSONAS TRABAJADORAS INDEPENDIENTEMENTE DE SU LUGAR DE ORIGEN.



¿Por qué hablamos de diversidad en las empresas?

Porque la plantilla está compuesta por personas muy distintas unas de otras. Hay diferencias muy visibles: edad, nacionalidad, sexo... y otras pasan más desapercibidas: creencias, orientación sexual... En todo momento se debe garantizar la **IGUALDAD DE TRATO Y LA NO DISCRIMINACIÓN**.

¿Qué es discriminar?

Tratar a alguien desfavorablemente basándonos en prejuicios o aplicar un criterio aparentemente neutro, que algunas personas no van a poder cumplir, sin que éste sea realmente importante. Por ejemplo, exigir determinada apariencia física en un puesto que no es de cara al público es una discriminación indirecta.

¿Puede una persona decidir no contratar a personas extranjeras?

No. Es ilegal. El Estatuto de los Trabajadores recoge el derecho a la no discriminación directa o indirecta por

razones de origen racial o étnico. En caso de existir indicios de discriminación por este motivo, se producirá la inversión de la carga de la prueba, es decir, la persona acusada de racismo deberá demostrar que no fue así. El Código Penal ve como un agravante la discriminación en el acceso al empleo cuando la motivación es racista.

¿Por qué debemos hablar en el sindicato de la diversidad?

La presencia de trabajadores y trabajadoras de origen extranjero es una realidad que aporta elementos distintos que enriquecen y hacen más complejos los centros de trabajo: otras lenguas, culturas, organizaciones familiares, etc.

Las personas de origen extranjero no suelen tener redes familiares, tienen un menor conocimiento de sus derechos laborales y sociales y menos posibilidades de defenderlos de posibles abusos.

A través de la **GESTIÓN DE LA DIVERSIDAD** evitamos conflictos y discriminación en los centros de trabajo, damos a conocer la representación sindical y los acuerdos colectivos, ayudamos a luchar contra la discriminación y mejoramos las condiciones laborales.

¿Qué podemos hacer desde el sindicato CCOO?

- Mediar en caso de conflictos y aumentar la formación en gestión de la diversidad
- Estar alerta ante casos de discriminación e incumplimiento de la normativa laboral
- Establecer Planes de Acogida para las personas que vayan incorporándose a la plantilla
- Promover medidas que fomenten la cohesión en el centro de trabajo
- Pedir la traducción de los textos de interés para la plantilla de origen extranjero
- Asegurarnos que los sistemas de selección, contratación, promoción y formación en la empresa siguen criterios objetivos sin prejuicios
- Solicitar la posible ampliación de permisos cuando estos comporten desplazamientos al extranjero
- Ampliar la flexibilidad en casos de conciliación familiar y laboral
- Apoyar la adopción de acuerdos de Gestión de la Diversidad en los centros de trabajo