

Gestionar la diversitat millora la productivitat, la creativitat i el clima laboral a les empreses

Acció Social presenta una guia de recomanacions per a fomentar l'acollida i la integració dels treballadors i treballadores d'origen estranger, que recull fins a 24 experiències

La iniciativa s'emmarca dins de les mesures del Pacte Nacional per a la Immigració i de la Llei d'acollida de les persones immigrades

El document compta amb la col·laboració del Departament de Treball a través del Servei d'Ocupació de Catalunya (SOC), CCOO, UGT, CECOT, PIMEC, Unió de Pagesos i Unescocat

La Secretaria per a la Immigració del Departament d'Acció Social i Ciutadania acaba d'editar la [Guia de recomanacions sobre gestió de la diversitat a les empreses i d'altres organitzacions](#), un document adreçat als delegats i delegades sindicals, als gestors de recursos humans, als quadres i personal directiu i, en general, al conjunt de les plantilles. L'objectiu és **millorar l'acollida i la integració** dels treballadors i treballadores d'origen estranger als centres de treball, una tasca que **implica a tothom**.

El document parteix de la convicció, compartida per la UNESCO i la Comissió Europea, que la diversitat sociocultural a les empreses és una **font d'innovació i de creativitat**. Diversos estudis demostren com la seva gestió genera un valor afegit i beneficis, com per exemple:

- reducció de les despeses laborals i l'absentisme
- més flexibilitat i responsabilitat del personal
- major implicació, ètica en el treball i esforç de l'equip de treball
- menys discriminacions i exclusions per raó d'origen
- increment de la motivació i l'eficàcia de la plantilla
- augment de la productivitat
- millora dels coneixements en societats interculturals
- possibilitats d'ampliar mercats en l'àmbit local i internacional
- més comprensió de les necessitats de l'equip de treball, les empreses, els proveïdors, la clientela i les persones usuàries
- millora de la reputació de l'organització

La iniciativa respon a la mesura número 24 del [Pacte Nacional per a la Immigració](#), consensuat el 2008 amb la gran majoria de partits polítics, agents socioeconòmics i entitats del sector, que insta a elaborar un recull de bones pràctiques de gestió de la diversitat per a les empreses i organitzacions. També es vincula estretament a l'article 16 "Mesures de les empreses i d'altres

organitzacions" de la [Llei d'acollida de les persones immigrades i de les retornades a Catalunya](#) aprovada pel Parlament de Catalunya el passat 28 d'abril.

Aquesta llei insta a adoptar mesures contra la discriminació, de comú acord amb els representants legals dels treballadors i treballadores, que abastin tant l'accés al lloc de treball com l'establiment de les condicions de treball. Es tracta de promoure accions d'acollida durant la jornada laboral i programes de gestió de la diversitat que permetin l'adaptació als canvis culturals i organitzatius que pot generar la presència de persones d'origen estranger. També recull la possibilitat que els convenis col·lectius i els pactes d'empresa continguin clàusules orientades en el mateix sentit.

Recomanacions

La guia aconsella incloure tot el personal en la planificació i en el procés de decisió, per exemple, a través de pràctiques cooperatives. Quelcom que s'ha de reforçar en els processos de negociacions col·lectives. Aposta per una concepció integral i transversal de la diversitat, vinculada a les polítiques d'igualtat que ja duen a terme moltes empreses. Desenvolupar les relacions i el treball en comú entre persones de diferents orígens, amb una perspectiva intercultural, també és garantia d'èxit.

La gestió de la diversitat a l'empresa comença amb la **selecció del personal**, on cal evitar decisions estereotipades o amb prejudicis que deixin fora de l'organització bons professionals, candidats o candidates. Un cop contractats, l'**acollida al centre de treball** esdevé clau per aconseguir una plena integració: instruments com un bon **pla d'acollida** són eines a l'abast que faciliten molt aquests objectius. Els plans d'acollida s'han d'adreçar al conjunt de noves incorporacions, no només a les persones estrangeres, per tal de promoure un accés normalitzat i una cultura de la diversitat a l'empresa. La guia estableix els elements necessaris per dissenyar un pla d'aquestes característiques i la seva estructura.

Altres aspectes a tenir en compte són l'**avaluació continuada** de les mesures aplicades, la **formació** de l'equip de treball en gestió de la diversitat i, no menys important, la **flexibilitat del temps de treball** per afavorir la conciliació de la vida personal i familiar amb la laboral.

24 experiències

El document recull també fins a 24 experiències o casos d'èxit d'empreses, organitzacions i institucions que han arribat a acords per gestionar la diversitat o que es caracteritzen per fomentar l'acollida i la integració dels seus empleats i empleades. Entre d'altres, destaquen:

- Escorxador de Girona
- Ferrobérica SL



- Hotel Majestic
- Grup Eroski
- Danone
- SADA
- Unió de Pagesos

Per redactar aquesta guia, la Secretaria per a la Immigració ha comptat amb la col·laboració del Departament de Treball a través del Servei d'Ocupació de Catalunya (SOC), CCOO, UGT, CECOT, PIMEC, Unió de Pagesos i Unescocat. En la presentació d'aquest migdia han intervingut el secretari per a la Immigració, Oriol Amorós; José Hallado, director de Relacions Laborals i Polítiques Socials de PIMEC; Carme Pozo, responsable de l'Àrea d'Estrangeria de CECOT; Ghassan Saliba, responsable d'Immigració de CCOO; i Janette Vallejo, portaveu d'AMIC-UGT.

8 de setembre de 2010