

II Jornadas sobre Empleo y Discapacidad Universidad Carlos III de Madrid

CULTURA EMPRESARIAL PARA LA DIVERSIDAD: INFORMACIÓN, FORMACIÓN, COMUNICACIÓN.

Profesor Garralda
Secretario de la Asociación Española del Pacto Mundial
Director del Centro PwC – IE de Responsabilidad Corporativa
Vice Decano del Instituto de Empresa

El Pacto Mundial
Cultura de empresa
Herramientas de intervención

ORIGEN DE GLOBAL COMPACT

Discurso de Kofi Annan en Davos, 1999
Lanzamiento de una iniciativa de Naciones Unidas el 26 de julio del 2000
Las empresas firman su adhesión voluntaria
Compromiso de impulsar el cumplimiento de 10 principios universales relacionados con:
Declaración Universal de los DDHH
Declaración de los Derechos Laborales - OIT
Declaración de Río de Janeiro sobre el Medio Ambiente
Convención de ONU Contra la Corrupción (se incluye en 2004)

Los diez principios:

Derechos Humanos:

Principio 1: Las empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos fundamentales, dentro de su ámbito de influencia.

Principio 2: Las empresas deben asegurarse de que sus empresas no son cómplices en la vulneración de los derechos humanos.

Derechos Laborales:

Principio 3: Las empresas deben apoyar la libertad de afiliación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva.

Principio 4: Las empresas deben apoyar la eliminación de toda forma de trabajo forzoso o realizado bajo coacción.

Principio 5: Las empresas deben apoyar la erradicación del trabajo infantil.

Principio 6: Las empresas deben apoyar la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y la ocupación.

Derechos medioambientales:

Principio 7: Las empresas deberán mantener un enfoque preventivo que favorezca el medio ambiente.

Principio 8 : Las empresas deben fomentar las iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad ambiental.

Principio 9: Las empresas deben favorecer el desarrollo y la difusión de las tecnologías respetuosas con el medio ambiente.

Lucha contra la corrupción:

Principio 10: Las empresas deben trabajar contra la corrupción en todas sus formas, incluidas extorsión y soborno.

Principio 6 del Pacto Mundial para asegurar la igualdad de oportunidades y de trato

La Guía de No Discriminación: Estructura de la Guía

1. Acceso al empleo
 - a. Búsqueda de candidaturas
 - b. Selección de personal
 - c. Contratación y acogida
2. Desarrollo profesional
 - a. Formación del personal empleado
 - b. Evaluación y promoción dentro de la empresa
3. Instrumentos para detectar la discriminación
4. Indicadores para medir resultados

CULTURA DE EMPRESA:

Tres características:

Un proceso

De éxitos y fracasos

Eficazmente transmitido

Un proceso:

Es la estructura de supuestos básicos que un grupo dado ha inventado, descubierto o desarrollado en el proceso de aprendizaje para enfrentarse a los problemas de adaptación externa e integración interna,

E. Schein (1984)

De éxitos y fracasos:

y que han funcionado suficientemente bien como para considerarlos válidos, Eficazmente transmitido y, por tanto, para ser enseñados a los nuevos miembros como la correcta manera de percibir, pensar y sentir en relación a dichos problemas

E. Schein (1984)

Cultura: Funciones

Hacia el interior:

Cómo comportarse con los otros del grupo

Hacia el exterior:

Cómo responder ante sucesos

Niveles culturales

Primer nivel:

Lenguaje, edificios, distribución de despachos, aparcamiento, vestimenta, documentos, logo, historias, etc.

Segundo nivel:

Normas y valores

Tercer nivel:

Creencias