

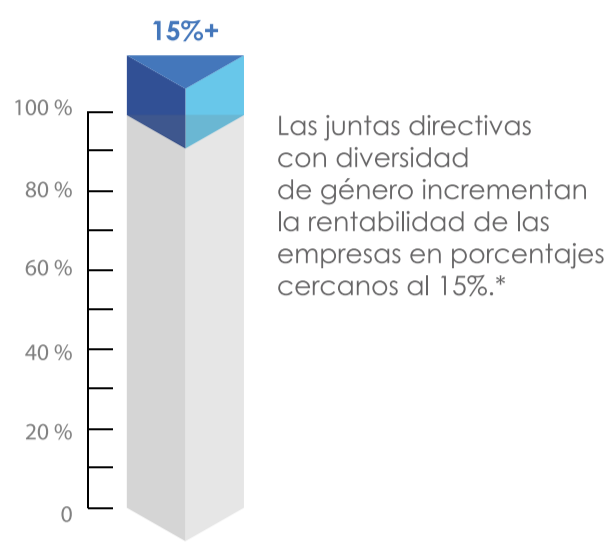
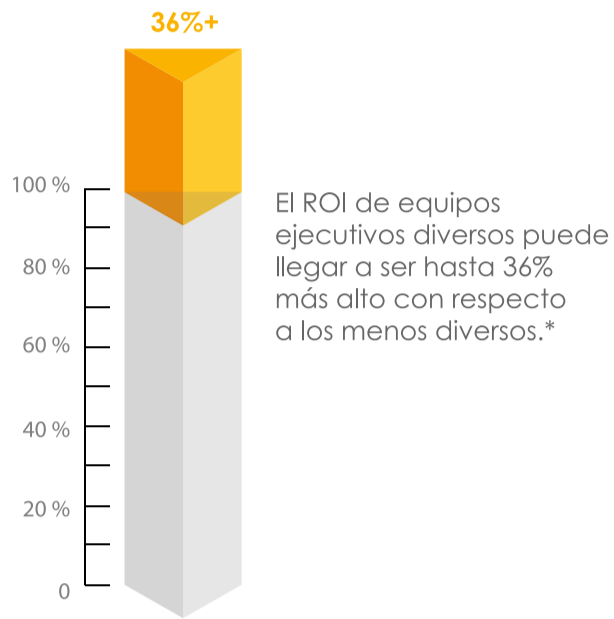
1 ¿Empresa Diversa?

Ser una empresa diversa es un valor diferencial para alcanzar los resultados empresariales e impactar en la imagen. Mejora la calidad de vida de sus trabajadores pues va más allá de la obligación implícita en la nueva Ley de Igualdad*, mostrando una avanzada gestión del talento en cuanto a diversidad de genero, origen, capacidades, preferencia sexual, etc.

*art. 45.2 LO 3/2007



Hemos creado una gama innovadora de metodologías y herramientas para la implantación de programas de **Empresa Diversa**, basadas en los estudios más importantes en el ámbito de diversidad. Estas incluyen sesiones de co-creación, test de autoevaluación, itinerarios personales con actividades de soporte y de seguimiento, sesiones informativas con expertos, establecimiento de ritmo y rutinas de trabajo, entre otros.



*Morgan Stanley Capital International & Peterson Institute for International Economics

2 ¿Por qué y Para qué?

Personas auténticas hacen empresas diversas y exitosas

"El verdadero sentido de pertenencia no requiere que cambies lo que eres; requiere que seas lo que eres."
Brené Brown

AUTENTICIDAD
Al ser uno mismo en el trabajo, se logra...*

- Más comportamientos solidarios y de equipo
- Mejoras en el desempeño general
- Altos niveles de compromiso y pertenencia organizacional
- Mayor enfoque en el cliente

* Daniel M. Cable, Francesca Gino, and Bradley R. Staats.

La Empresa DIVERSA

- Sistematiza los aspectos claves de entornos diversos
- Favorece la participación y pertenencia de todos
- Exige un liderazgo que sea confiable y que genere confianza entre los equipos
- Invierte para que todas las personas maximicen su potencial

Los resultados de una empresa dependen de la experiencia de sus empleados y de cómo estos interactúan entre ellos.

3 Conectividad y participación

El beneficio de sentir que te toman en cuenta *

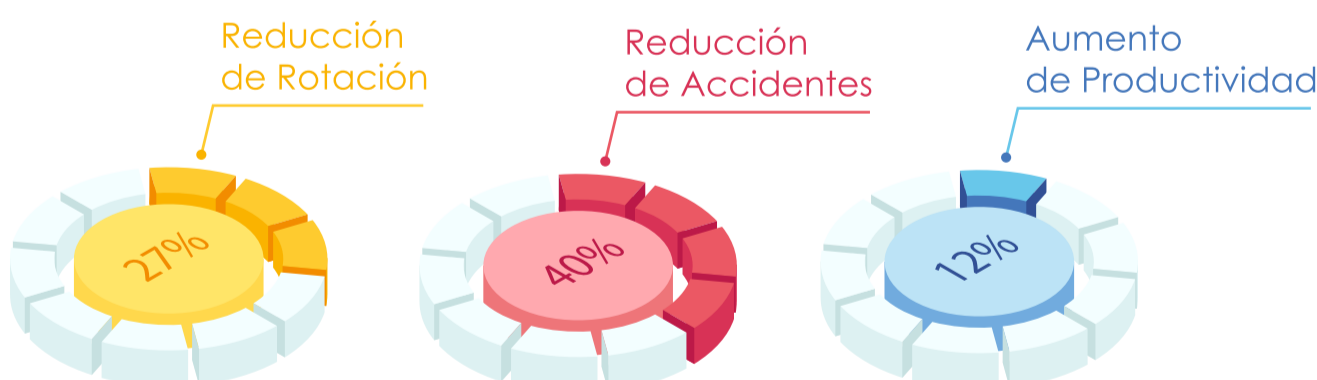


3 de 10 empleados sienten que sus opiniones cuentan

Si se aumentan las conexiones personales, aumenta el Compromiso en 31% (Gallup)



Al incrementarse a 6 de 10 empleados:



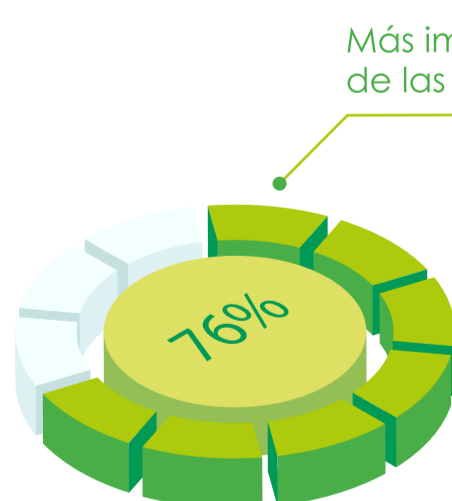
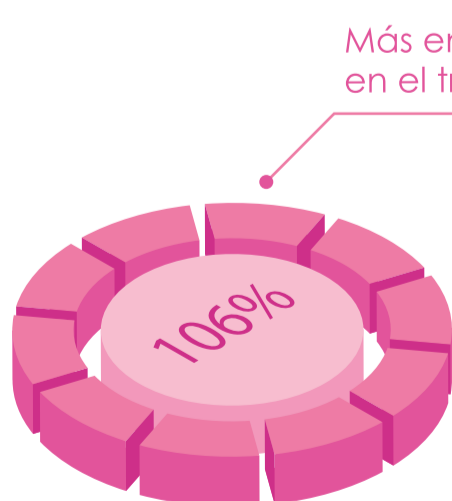
"El acto más valiente es pensar por una misma, en voz alta"

Coco Chanel

* The London Business School

4 Principales líneas de actuación

Gestión basada en la confianza



ORGANIZACIONES DIVERSAS E IGUALITARIAS

Fomentar organizaciones con prácticas de empresa para una cultura positiva y psicológicamente saludable, que favorecen la diversidad: igualdad, participación, conectividad y la inclusión de personas AUTENTICAMENTE diferentes.

LIDERES CERCANOS Y CONFIABLES

Desarrollar líderes que salvaguardan un entorno de CONFIANZA, con fuertes conexiones personales entre las personas, que brinde un entorno de seguridad psicológica para la aceptación a la diferencia y la participación activa.

PERSONAS AUTÉNTICAS

Aprovechar al 100% el potencial de la diversidad, implica ayudar a que las personas se sientan seguras de ser ellas mismas, desarrollando una IDENTIDAD PROPIA y AUTÉNTICA; dándole herramientas para: mejorar la autoconsciencia, reconocimiento de valores personales, proactividad y autonomía.